

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**NADIA ROCHA VERIGUINE**

**AUTOCONHECIMENTO E INFORMAÇÃO PROFISSIONAL:  
implicações para o processo de planejar a carreira de jovens  
universitários**

**FLORIANÓPOLIS  
2008**

**NADIA ROCHA VERIGUINE**

**AUTOCONHECIMENTO E INFORMAÇÃO PROFISSIONAL:  
implicações para o processo de planejar a carreira de jovens  
universitários**

Dissertação apresentada junto ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Dulce Helena Penna Soares  
Co-orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Suzana da Rosa Tolfo

**FLORIANÓPOLIS  
2008**

NADIA ROCHA VERIGUINE

**AUTOCONHECIMENTO E INFORMAÇÃO PROFISSIONAL: implicações para  
o processo de planejar a carreira de jovens universitários**

Dissertação aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia junto ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, do curso de Mestrado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 18 dezembro de 2008.

---

Prof. Dr. Narbal Silva  
(coordenador – PPGP/UFSC)

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Dulce Helena Penna Soares  
(PPGP/UFSC – Orientadora)

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Suzana da Rosa Tolfo  
(PPGP/UFSC – Co-orientadora)

---

Prof. Dr. Marco Antônio Pereira Teixeira  
(UFRGS – Examinador)

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Chalfin Coutinho  
(PPGP/UFSC – Examinadora)

Dedico esta dissertação ao Gerson, meu querido companheiro na trajetória da vida. O seu apoio e carinho foram fundamentais para a concretização deste sonho.

## AGRADECIMENTOS

Muitas pessoas cruzaram meu caminho e contribuíram para a realização desta dissertação.

Agradeço à UFSC, ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia e a todos os seus professores, especialmente às minhas queridas orientadoras. À professora Dulce Soares, pela atenção, compreensão e carinho a mim dedicados. À professora Suzana Tolfo, por ter aceitado meu convite de ser co-orientadora e por compartilhar comigo seus conhecimentos.

Aos membros da banca, professora Maria Chalfin Coutinho e professor Marco Teixeira, que gentilmente aceitaram contribuir para a avaliação deste estudo.

A toda a equipe do LIOP, que trouxe alegria para meus dias de trabalho: Cláudio, Juliana, Talissa, Larissa, Tatiana, Priscila, Marilane, Aline e Cláudia.

À minha querida amiga Geruza, que me motivou e me mostrou novos horizontes. Suas reflexões contribuíram significativamente para esta dissertação.

A todos os participantes deste estudo, que dividiram suas histórias comigo.

Às mulheres fortes de minha família, que me inspiraram a chegar até aqui: minha mãe, irmã, tia e avós (ambas já falecidas).

Às amigas do Xazão, que compreenderam minhas ausências e acolheram minhas angústias.

Ao grupo de mulheres das Tendas, que me trouxe energia, força, foco e entusiasmo para esta jornada.

Ao meu querido marido, sem ele nada disso seria possível. Seu amor e sua presença tornam minha vida cheia de sentido e alegria.

## **CAPITÃO DE INDÚSTRIA**

Eu às vezes fico a pensar  
Em outra vida ou lugar  
Estou cansado demais  
Eu não tenho tempo de ter  
O tempo livre de ser  
De nada ter que fazer  
É quando eu me encontro perdido  
Nas coisas que eu criei  
E eu não sei  
Eu não vejo além da fumaça  
O amor e as coisas livres, coloridas  
Nada poluídas  
Eu acordo p'rá trabalhar  
Eu durmo p'rá trabalhar  
Eu corro p'rá trabalhar  
Eu não tenho o tempo de ter  
O tempo livre de ser  
De nada ter que fazer  
Eu não vejo além da fumaça que passa  
E polui o ar  
Eu não sei  
Eu não vejo além disso tudo  
O amor e as coisas livres, coloridas  
Nada poluídas.

Música de Marcos Valle e Paulo Sergio Valle  
Interpretada por Paralamas do Sucesso no disco *9 Luas*

## RESUMO

VERIGUINE, Nadia Rocha. **Autoconhecimento e informação profissional**: implicações para o processo de planejar a carreira de jovens universitários. 2008. 123 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

Esta pesquisa tem como objetivo compreender as implicações do autoconhecimento e da informação profissional sobre o curso escolhido para o processo de planejar a carreira dos jovens universitários, alunos da disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira da Universidade Federal de Santa Catarina. Utilizou-se a abordagem qualitativa, e o instrumento para a coleta das informações foi a entrevista semi-estruturada. Foram entrevistados sete jovens, cinco homens e duas mulheres, com idade entre 22 e 29 anos. As informações coletadas foram agrupadas segundo os temas: a disciplina, a carreira, o autoconhecimento e a informação profissional. Desses temas emergiram nove categorias de análise, a saber: (a) as expectativas em relação à disciplina; (b) a avaliação da disciplina; (c) as concepções de carreira e de planejamento de carreira; (d) a construção do planejamento de carreira; (e) o autoconhecimento; (f) o autoconhecimento e o processo de planejar a carreira; (g) a inserção profissional; (h) a informação, a experiência profissional e o processo de planejar a carreira; e (i) a crítica à universidade. Planejar a carreira para esses jovens é pensar sobre a possível trajetória e escolher por uma determinada direção, de forma flexível e adaptável às necessidades pessoais e às condições de trabalho. Para decidir-se por um determinado rumo e encontrar realização pessoal na profissão, é preciso conhecer gostos, interesses e habilidades pessoais, assim como a realidade do mundo profissional. Logo, na opinião dos entrevistados, para planejar a carreira é importante ter autoconhecimento e também conhecer quais as demandas do mercado de trabalho. Considerando-se a informação profissional apenas como o conhecimento teórico, advindo do curso de graduação, sobre as áreas de trabalho da profissão escolhida e as possibilidades de trabalho no mundo material, nesta pesquisa a informação profissional não se mostrou como um fator facilitador do processo de planejar a carreira. No lugar da informação, emergiu a experiência profissional. Os entrevistados que vivenciaram um maior número de atividades práticas da profissão que escolheram foram aqueles que apresentaram um planejamento de carreira mais coerente, mais adaptável às possíveis exigências do mundo do trabalho, com uma definição de escolhas profissionais, uma lista de prioridades, alternativas a possíveis problemas e um procedimento para uma constante auto-análise. Enquanto o indivíduo que nunca vivenciou o fazer de seu curso universitário foi justamente aquele que apresentou mais dúvidas sobre seu futuro profissional. Considerando-se o autoconhecimento como as informações que uma pessoa possui sobre seu modo de ser, nesta pesquisa o conhecimento pessoal emergiu relacionado à experiência profissional e ao processo de planejar a carreira. Os jovens que se demonstraram mais seguros em relação à escolha de um futuro profissional e com maior capacidade de adaptação às possíveis exigências do mundo do trabalho foram aqueles que também vivenciaram o maior número de experiências práticas da profissão que escolheram e que demonstraram um maior conhecimento pessoal. Dessa forma, a experiência profissional gerou o descobrimento de características pessoais e favoreceu o processo de planejar a carreira.

Palavras-chave: planejamento de carreira; autoconhecimento; informação profissional.

## ABSTRACT

The objective of this study is to better comprehend the implications of self-knowledge and professional information concerning the course selected for the career-planning process of young university students taking the subject, "Career Planning and Orientation" at the Federal University of Santa Catarina, Brasil. A qualitative approach was used, with a semi-structured interview serving as the method for data collection. Seven university student interviewees, aged 22 to 29 years old participated in the study, five of them men and two women. The information collected from their interviews was grouped according to the following themes: the subject, the career, self-knowledge, and professional knowledge. From these themes, nine analysis categories arose: (a) expectations concerning the subject; (b) evaluating the subject; (c) career conceptions and career planning; (d) the construction of career planning; (e) self-knowledge; (f) self-knowledge and the career-planning process; (g) professional insertion; (h) information, professional experience, and the career-planning process; and (i) University critiques. Career-planning to these students signifies thinking about a possible trajectory and choosing a determined direction, but flexible and adaptable to their personal needs and work conditions. In order to decide upon a determined field and find personal satisfaction in their professions, it is important to understand tastes, interests, and personal abilities, as well as the reality of the professional world. Thus, in the opinion of those interviewed, it is important to have self-knowledge in order to engage in career-planning, as well as knowledge concerning the demands of the workplace. Considering professional information merely as theoretical knowledge resulting from undergraduate education about areas of work within the chosen profession and work possibilities in the material world, in this study professional information did not show itself to be a factor which facilitates the career-planning process. In the place of information, professional experience arose. Those interviewed who have lived a greater number of practical activities of their chosen professions were those who presented a more coherent career-planning which is more adaptable to the possible demands of the workplace, with a definition of professional choices, a list of priorities, alternatives, and possible problems which may result, as well as a procedure for constant self-analysis. This compares to the individual who never lived the practice of their university course was exactly he who presented greatest doubts about his/her professional future. Considering self-knowledge as the information which a person possesses about their manner of being, in this study personal knowledge emerged in relationship to their professional experience and the career-planning process. The young people who demonstrated themselves to be more secure with respect to their professional future and with a greater capacity for adaptation to possible demands of the world of work were those who also lived the greater number of practical experiences among their chosen profession and who demonstrated greater personal knowledge. As a result, professional experience generated a discovery of personal characteristics and favored the career-planning process.

Keywords: Career-planning; Self-knowledge; Professional Information.

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1– Número de professoras, semestres e alunos da disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira .....	46
TABELA 2 – Dados gerais dos participantes da pesquisa.....	52
TABELA 3 – Eixos temáticos e categorias de análise.....	65

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1 REVISÃO DA LITERATURA.....	18
1.1 Orientação e escolha profissional.....	18
1.2 O trabalho e as transformações ocorridas no mundo contemporâneo.....	23
1.3 Carreira e planejamento de carreira.....	30
1.4 Juventude, inserção e identidade profissional: uma contextualização.....	37
2 CAMINHO METODOLÓGICO.....	43
2.1 Caracterização e cuidados éticos da pesquisa.....	43
2.2 O lócus da pesquisa: a disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira.....	44
2.3 Participantes da pesquisa.....	46
2.4 Procedimentos para a coleta das informações.....	47
2.5 O processo de coleta de informações.....	49
2.6 Procedimentos para a análise das informações.....	50
3 ACHADOS DA PESQUISA.....	51
3.1 Perfil e descrição dos participantes da pesquisa.....	51
3.1.1 Paulo.....	53
3.1.2 Tereza.....	55
3.1.3 João.....	56
3.1.4 Fernando.....	58
3.1.5 Catarina.....	59
3.1.6 Ricardo.....	61
3.1.7 Lucas.....	63
3.2 Apresentação, análise e discussão das informações coletadas.....	65
3.2.1 As expectativas em relação à disciplina.....	66
3.2.2 A avaliação da disciplina.....	69
3.2.3 As concepções de carreira e de planejamento de carreira.....	73
3.2.4 Construindo o planejamento de carreira.....	77
3.2.5 Autoconhecimento.....	81
3.2.6 O autoconhecimento e o processo de planejar a carreira.....	85
3.2.7 Imaginando a inserção profissional.....	88
3.2.8 A informação, a experiência profissional e o processo de planejar a carreira.....	90
3.2.9 O papel da universidade.....	96
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES.....	100
REFERÊNCIAS.....	105
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	115
APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA.....	117
ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA N.º 085/2008.....	119

ANEXO B – PLANO DE ENSINO DA DISCIPLINA DE ORIENTAÇÃO E PLANEJAMENTO DE CARREIRA .....	121
---	-----

## APRESENTAÇÃO

A temática homem/trabalho sempre esteve presente em minha vida e em meu rol de experiências. Entrei no mercado de trabalho bastante precoce, com meus 14 anos de idade, por meio de atividades vinculadas ao mundo da moda e dos eventos. Meu trabalho constituía-se basicamente em incorporar uma série de comportamentos vinculados a um produto que eu deveria “vender” pela imagem, pelo marketing. Essa experiência, que se seguiu até o término de minha graduação, levou-me ao interesse pela área organizacional e do trabalho, assim como a uma infinidade de questionamentos sobre as implicações da relação que o homem estabelece com seu trabalho.

Ao longo da graduação, fiquei encantada com as possibilidades de intervenção do psicólogo na área organizacional e do trabalho, e meu entusiasmo era grande com as disciplinas que discutiam o assunto. Lembro com muito carinho os estágios e as atuações no campo organizacional, bem como as repercussões decorrentes disso. Dos quatro estágios realizados, três estavam vinculados ao mundo do trabalho.

Meu interesse pelas temáticas também fez parte de minhas vivências familiares. Casei-me com um administrador e muitas vezes discuti com ele questões referentes à interface entre Psicologia e Administração. Enquanto ele me trazia situações freqüentes na prática de um gestor, eu mergulhava na teoria e me questionava mais e mais sobre a relação homem/trabalho. E assim, por meio de minhas experiências práticas, dos conhecimentos adquiridos em sala de aula, dos estágios e das vivências no âmbito familiar, fui me constituindo como psicóloga e como pesquisadora.

Terminei a graduação escolhendo a área de Orientação Profissional (OP) como campo de atuação e estudo. Esse interesse me levou a buscar um aprofundamento teórico e de pesquisa na pós-graduação. Já no mestrado, como estagiária de docência da disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira, fui convidada a dar uma palestra sobre o tema "Carreira". E, depois dessa, outras seis. Quando me dei conta, estava completamente envolvida com a temática.

Entretanto, confesso que decidir por um problema de pesquisa não foi tarefa fácil. Cogitei diferentes temas, problemáticas e referenciais teóricos, e sofri bastante com isso. Costuma-se dizer que quem opta por atuar como orientador profissional um dia passou por um grande momento de indecisão em sua carreira. Acho que foi

exatamente isso que aconteceu comigo. Ao me questionar sobre minhas escolhas como pesquisadora, percebi como essas escolhas poderiam afetar minha carreira. As perguntas que eu costumava fazer aos meus clientes da OP começaram a ressoar em minha cabeça: O que é mais importante para você em seu trabalho? Do que você não abre mão? Como se imagina no futuro? Onde quer estar trabalhando? Fazendo o quê? Foi então que, ao me questionar sobre meu próprio planejamento de carreira, tomei a decisão de estudar esse tema.

Como pesquisadora, por meio deste estudo, busco resgatar minhas experiências passadas e ampliar meus conhecimentos, refletindo sobre a relação dos jovens universitários com o mundo do trabalho. Espero também contribuir para o conhecimento científico produzido na área e para minha própria significação do tema.

## INTRODUÇÃO

Eu acordo p'rá trabalhar  
Eu durmo p'rá trabalhar  
Eu corro p'rá trabalhar.

Marcos Valle e Paulo Sergio Valle

O trecho da música acima, interpretada por Herbert Vianna, nos anos 1990, retrata a centralidade do trabalho na contemporaneidade. Grande parte da organização da vida social baseia-se na preparação para a entrada no mundo do trabalho e na posterior atuação como profissional. Desde muito cedo, as crianças das classes sociais média e alta são estimuladas a estudar e tirar boas notas a fim de que o conhecimento adquirido lhes garanta uma atividade laboral, um sustento financeiro e uma identidade profissional. Ao crescerem e se tornarem jovens, espera-se que escolham uma profissão e uma área de trabalho nas quais devam atuar e se desenvolver como profissionais.

No entanto, as metamorfoses do mundo do trabalho ocorridas nas últimas décadas têm modificado sensivelmente a relação das pessoas com seu trabalho. Vive-se atualmente um período em que o emprego está em franca extinção, existindo apenas para alguns poucos que conseguem estabilidade profissional. A grande maioria da população tem sofrido com o desemprego e com as novas condições de trabalho.

Para aqueles que estão se inserindo no mercado de trabalho, uma das alternativas existentes, diante da escassez de emprego, está relacionada ao modelo emergente de carreira. Nele, o profissional não estabelece vínculo empregatício com a organização. Ao contrário, ele realiza trabalhos temporários e prestação de serviços para várias empresas.

Kilimnik (1998), em pesquisa sobre a trajetória de carreira de profissionais de recursos humanos após a perda do emprego formal, constatou que a situação do profissional pesquisado melhorou consideravelmente do ponto de vista de conteúdos do trabalho, mas se deteriorou no que se refere às variáveis do contexto. Ao buscarem outros tipos de trabalho, que não o emprego formal, esses profissionais se identificaram mais com sua profissão e vislumbraram mais sentido em sua atividade profissional. No entanto, a ausência de benefícios, a rotina de ganhos financeiros irregulares e a redução do padrão de vida geraram insegurança e desconforto nos participantes da pesquisa. Isso

os levou a desejarem o retorno ao emprego formal. A realidade encontrada na pesquisa de Kilimnik é cada vez mais freqüente. Com as transformações do mundo do trabalho, as trajetórias de carreira de diferentes profissionais têm sido cada vez mais incertas, instáveis e diversificadas.

Uma vez que o planejamento de carreira demanda a escolha pela forma como o indivíduo quer atuar profissionalmente, a situação de complexidade do mercado de trabalho surge como uma variável importante que pode dificultar a reflexão sobre o futuro da carreira. Ao perceber a dificuldade de inserção, o jovem universitário pode abandonar seu sonho profissional para se adaptar às exigências mercantis. Como explicam Dias e Soares (2007), muitas vezes a realidade é tão complexa que o jovem, por mais que tenha feito uma escolha por determinado campo de atuação, acaba trabalhando em outra área diferente daquela que escolheu.

Nesse contexto de transição e inserção profissional, a OP pode contribuir para que esses sujeitos possam integrar seus sonhos e desejos de futuro às condições de mercado, por meio do processo de orientação e planejamento de carreira. Para Soares (2000), a orientação de carreira diz respeito ao processo de reflexão que envolve todo o desenvolvimento profissional, desde as escolhas até o estabelecimento de metas.

Uma pessoa procura orientação quando as ações indicam que o transcorrer da vida já foi ou está se processando fora do curso esperado, indicando uma distância entre “o que é” e “o que deveria ser” ou “gostaria que fosse”. O objetivo da orientação de carreira é habilitar o indivíduo para viver o melhor caminho. Em todos os problemas de carreira o indivíduo é visto como paciente ou como vítima de uma situação. O objetivo do orientador é fazer com que ele possa ser o agente capaz de tomar as ações efetivas e significativas para obter os seus objetivos na vida (Soares, 2000, pp. 37-38).

De acordo com a literatura na área (Bohoslavsky, 1993; Greca, 2000; Soares, 2002), o planejamento de carreira demanda autoconhecimento e conhecimento da realidade laboral. Sem a definição das características, dos gostos e das habilidades pessoais, não é possível ter uma clareza de quais objetivos se quer atingir. Da mesma forma, sem um panorama do mercado de trabalho e das possíveis áreas de emprego, não há como se planejar uma carreira. Considerando-se a importância que Bohoslavsky (1993), Greca (2000), Nogueira (2004) e Soares (1991, 2000, 2002) atribuem à informação profissional no processo de pensar a carreira, o pressuposto inicial desse estudo é de que o conhecimento teórico a respeito das áreas de trabalho da profissão

escolhida e das possibilidades de emprego, advindo especialmente do curso de graduação, facilite o processo de planejar a carreira.<sup>1</sup>

Em pesquisa de base documental na literatura,<sup>2</sup> realizada nas bases de dados eletrônicas de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES),<sup>3</sup> SciELO e Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), foram encontrados 72 títulos referentes à temática carreira e planejamento de carreira. Entre esses títulos, 15 versavam sobre a carreira e o meio organizacional, 24 abordavam o desenvolvimento de carreiras específicas, tais como a do professor (9 títulos), do funcionário público (7), do político (3), do atleta (2), do licenciado em inglês (1 título), do pesquisador científico (1 título) e da prostituta (1 título). Os demais (33) referiam-se a temáticas específicas do estudo da carreira e da Orientação Profissional. Desses, 8 versavam sobre a gestão, o desenvolvimento e o planejamento de carreira propriamente ditos; 7 abordavam o ensino superior, a carreira e a inserção no mercado de trabalho; 4 tinham como foco a carreira feminina e as relações de gênero; 3 abordavam pesquisas psicométricas no âmbito da OP; 3 eram sobre a escolha profissional e a carreira; outros 3 eram sobre tipologias de personalidades e carreiras; 1 sobre as trajetórias de carreiras realizadas pelos indivíduos; 1 outro sobre a carreira e a qualidade de vida; outros 3 ainda sobre técnicas de orientação de carreira, reorientação profissional e empregabilidade e carreira. Nenhum dos títulos encontrados abordava as relações entre planejamento de carreira, autoconhecimento e informação profissional. Isso evidencia a lacuna de pesquisas científicas sobre a temática desta dissertação e justifica a realização desta pesquisa.

Tendo como base a pesquisa já realizada sobre o planejamento de carreira de jovens egressos do curso de Administração (Xikota, 2004), que sugere estudos sobre planejamento de carreira com diferentes populações, a **presente dissertação versa sobre o planejamento de carreira de jovens universitários** de diversos cursos, alunos da disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira da Universidade Federal de Santa Catarina. **O principal objetivo do estudo foi compreender as implicações do**

---

<sup>1</sup> Neste estudo, não está sendo considerada a informação profissional advinda da experiência prática da profissão, uma vez que os entrevistados desta pesquisa são jovens universitários que ainda não se inseriram no mercado de trabalho.

<sup>2</sup> A pesquisa foi realizada no dia 21 de novembro de 2007 e teve como delineamento unicamente os trabalhos brasileiros, e foram utilizados os descritivos “carreira” e “planejamento de carreira”. Obteve-se um total de 63 títulos de dissertações e teses e 39 artigos em periódicos, dos quais foram excluídos os títulos repetidos e aqueles que não apresentavam relação com a temática do presente projeto a partir de seu título. Restando, dessa forma, 42 títulos de dissertações e teses e 30 artigos de periódicos.

<sup>3</sup> Pesquisa realizada entre os anos de 1987 e 2006.

**autoconhecimento e da informação profissional sobre o curso escolhido para o processo de planejar a carreira dos jovens universitários entrevistados, alunos da disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira desta universidade.** Foram objetivos específicos do estudo:

- identificar se esses jovens universitários planejam suas carreiras;
- descrever as concepções de planejamento de carreira desses universitários;
- identificar possíveis relações entre o autoconhecimento e o planejamento de carreira; e
- identificar possíveis relações entre a informação profissional sobre a profissão escolhida e o planejamento de carreira.

Compreende-se que a presente pesquisa é justificada tanto em sua relevância científica quanto social (Luna, 2003). Em termos de produção de conhecimento, este estudo pretende contribuir para as pesquisas na área, as quais na academia brasileira são bastante recentes – grande parte realizada a partir do final da década de 1990. Isso se explica pelo fato de ser relativamente atual a problemática das transformações do mundo do trabalho, discutida ao longo desta dissertação.

Ao ouvir estudantes universitários, este estudo busca também contribuir para as discussões e as reflexões a respeito das ações sociais (públicas e privadas) destinadas à juventude brasileira. Ao dar luz ao planejamento de carreira dos alunos matriculados na disciplina, a pesquisa oferece possibilidade de contribuir para a formação e a ampliação da OP como vertente teórico-prática. Por meio dos resultados obtidos nesta pesquisa, será possível planejar de forma eficiente ações dentro da universidade que favoreçam o desenvolvimento da carreira e da inserção profissional dos jovens formandos. Além disso, o presente estudo pode contribuir para o aprimoramento da pesquisa, da extensão e do ensino que vem sendo desenvolvido nesta universidade por meio do Laboratório de Informação e Orientação Profissional (LIOP).

A estrutura desta dissertação segue a organização detalhada na seqüência. No **primeiro capítulo** é apresentada a **revisão da literatura**, na qual são tecidas considerações sobre a orientação, a escolha profissional, o trabalho, a carreira, o planejamento de carreira, a juventude, a inserção e a identidade profissional. No **segundo capítulo** está o **caminho metodológico** desta pesquisa. No **terceiro capítulo** são discutidas as informações dos **achados da pesquisa**, juntamente com as

contribuições da literatura referentes ao assunto. O **quarto capítulo** compõe-se da **síntese final e das recomendações** para intervenções e estudos futuros. O **quinto capítulo** apresenta as **referências** desta dissertação.

## 1 REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo serão abordadas as seguintes temáticas: 1) a orientação e a escolha profissional; 2) o trabalho e as transformações ocorridas no mundo contemporâneo; 3) a carreira e o planejamento de carreira; e 4) a juventude, a inserção e a identidade profissional. Entende-se que esses temas dão suporte teórico para o estudo, delimitando a problemática em questão.

### 1.1 Orientação e escolha profissional

O nascimento da Orientação Profissional, ou OP, ocorreu em 1902 com a instalação do primeiro Centro de Orientação Profissional em Munique (Sparta, 2003). Ela se dirigia aos processos de seleção de pessoal e desempenho profissional, e seu principal objetivo era adaptar o homem ao trabalho (Melo-Silva & Jacquemin, 2001).

No Brasil, a OP teve início por meio da Psicologia Educacional, ligada diretamente à seleção escolar e profissional e ao uso de testes psicológicos. Em 1924 ela foi aplicada no país ao trabalho de seleção e orientação dos alunos matriculados no curso de Mecânica, no Liceu de Artes e Ofícios. E em 1942 ganhou novo status, quando a área de Orientação Educacional foi reconhecida em lei pela Reforma do Ensino – Lei Capanema (Lisboa, 2000).

Atualmente a OP é uma área em expansão no Brasil, tanto em seu campo de intervenção quanto de pesquisa. Muitas são as possibilidades de abordagens e perspectivas teórico-metodológicas, não havendo um único caminho para o entendimento e a compreensão dos fenômenos relacionados à área.<sup>4</sup>

Como campo do conhecimento científico e prático, a OP tem um enfoque interdisciplinar e dirige-se à compreensão da relação homem/trabalho, “seja na escolha dos estudos a seguir, dos conflitos que surgem no desempenho profissional, ou ainda no que diz respeito à re-orientação ou ao planejamento de carreira” (Soares, 2000, pp. 24-

---

<sup>4</sup> Nesta dissertação, o enfoque empregado na orientação e na escolha profissional será o da Psicologia Social, que se baseia em autores como: Bohoslavsky (1983, 1993); Soares (1987, 2000, 2002); Soares-Lucchiari (1993); Lisboa (1995, 2000, 2002).

25). Ela se direciona à complexidade da organização social no que tange à inserção, satisfação e permanência dos sujeitos no mercado de trabalho. Seu objetivo é intervir em diferentes etapas da trajetória ocupacional de pessoas, nos mais diversos contextos sociais, e pode ser realizada com populações de diferentes faixas etárias e objetivos específicos, dependendo da situação (D'Ávila, 2006; SOARES, 1987, 2000, 2002).

As principais abordagens de intervenção são: a) a *educacional*, voltada para as questões relacionadas com a formação educacional e a passagem de um ciclo educativo para outro; b) a *organizacional*, que envolve a atuação profissional, o planejamento de carreira e a formação continuada; e c) a *abordagem clínica*, realizada no âmbito da psicologia clínica, atendendo a jovens e adultos que atravessam conflitos em suas escolhas profissionais (Soares, 2000). Em função das metamorfoses do mundo do trabalho, atualmente, os orientadores profissionais estão sendo solicitados para atuar em contextos mais amplos, atrelados ao desenvolvimento da carreira e ao aperfeiçoamento profissional durante toda a vida dos sujeitos. Além da intervenção já consolidada nas classes sociais média e alta da orientação para um curso universitário, outras frentes de trabalho estão emergindo como: Orientação Profissional para indivíduos com deficiências e/ou hospitalizados; OP no ensino fundamental; intervenções junto a desempregados e suas possibilidades de recolocação no mercado; reorientação profissional; orientação para a aposentadoria; orientação para o planejamento de carreira no meio universitário e para a inserção no mercado de trabalho de jovens de diferentes classes sociais, entre outros (Soares, 1987, 1999, 2000, 2002; Soares-Lucchiari, 1993; Uvaldo, 1995).

Sendo direcionada para a intervenção e o estudo da relação que a pessoa estabelece com seu trabalho, a OP analisa o desenvolvimento profissional e as diferentes escolhas da carreira ao longo da vida do indivíduo. Nas classes média e alta, a primeira grande decisão é a escolha por um determinado curso universitário, que geralmente ocorre na juventude. Ela tem grande importância na vida do sujeito, pois, dependendo do curso escolhido, o indivíduo terá certo estilo de vida. A profissão escolhida demarcará o ambiente de vida, as possibilidades de desenvolvimento, as circunstâncias materiais, as probabilidades de progresso, o nível de cultura, a duração da saúde, as futuras circunstâncias familiares, a posição social e a independência financeira (Ungricht, 1986).

Além disso, diante de uma realidade na qual existem muitos cursos de graduação e constantemente surgem novas profissões, não é muito fácil optar por um curso

universitário. Geralmente o jovem escolhe uma graduação sem muito conhecimento do curso e das atividades que no futuro irá exercer. Isso mais tarde poderá gerar frustração, troca e desistência de cursos universitários (Soares, 2002).

No Brasil, um dos autores que mais influenciaram a prática da Orientação Profissional foi o argentino Bohoslavsky (Sparta, 2003). A partir de um olhar social e psicanalítico, o autor (1983, 1993) definiu pressupostos para o processo de OP. Alguns deles são: a) as profissões requerem diferentes habilidades que não são específicas e que se modificam ao longo do conjunto de experiências pessoais; b) o prazer profissional depende do vínculo que se estabelece com a profissão, o qual se define a partir das ações do sujeito em relação à sua ocupação; e c) a realidade sociocultural muda incessantemente, surgindo novas carreiras e desaparecendo outras. A partir desse ponto de vista, percebe-se que tanto o modo como o sujeito se relacionam com sua profissão como as ocupações mudam constantemente, de acordo com as demandas do sistema de produção capitalista. A esse respeito, L. C. Martins (2007, p. 325) acrescenta que:

Há toda uma complexidade de significados associados a cada uma das ocupações que estão presentes no contexto cultural em que esse jovem fará suas escolhas. Esses significados, valores, status, complexidades, etc., não permanecem inalterados com o passar do tempo, mas são continuamente transformados, influenciando a imagem que esses jovens fazem das ocupações.

As escolhas da profissão e o próprio planejamento de uma carreira estão condicionados às condições históricas e sociais da realidade em que o indivíduo está inserido. Esse indivíduo pode escolher uma nova profissão e vir a modificar sua carreira em função das variáveis econômicas, políticas, tecnológicas, sociais e culturais de seu meio (Bock, 2002; Soares, 2002). Além disso, o próprio significado que se atribui a uma determinada ocupação não é estável e imutável. Ao contrário, será construído e reconstruído constantemente ao longo de toda a vida, a partir do rol de experiências vivenciadas e da interpretação dessas experiências. Nas palavras de L. C. Martins (2007, p. 321):

O universo de possibilidades no qual o sujeito exerce suas escolhas é delimitado historicamente pela forma como ele compreende a realidade, definido nesse sentido, o escopo das alternativas que lhe são apresentadas à consciência. A realidade que surge diante de seus olhos não está lá desde sempre, mas se desvela diante dele a cada passo, constituindo essa realidade e determinando o conjunto de alternativas.

É a partir do contexto no qual o sujeito se insere e dessa relação dialética estabelecida com o mundo que ele pode realizar as várias escolhas relacionadas à trajetória profissional. Isso não quer dizer que o meio do qual ele faz parte vá definir mecanicamente seu modo de ser e de atuar no mundo, pois não se pode prever especificamente o papel da interação do sujeito com a sociedade (Bock, 2002). O contexto serve como “moldura” para as escolhas, sendo levados em conta na construção dos projetos de carreira tanto aspectos individuais como sociais (L. C. Martins, 2007).

O meio social delimita ao sujeito possibilidades e impossibilidades em suas escolhas. Ele serve como matéria-prima para a “obra de arte” da escolha, a qual só pode ser realizada pelo sujeito. Nessa matéria-prima estão as variáveis psicológicas individuais, familiares, políticas, econômicas, sociais e educacionais que delimitam as escolhas (Affonso & Sposito, 2005; Soares, 2002). Müller (1988) e Natividade e Brasil (2006) acrescentam que as oportunidades educacionais, as perspectivas profissionais do lugar no qual se reside, as possibilidades de retorno financeiro, as oportunidades de trabalho, a representação social e o *status* da profissão são também fatores que delimitam as escolhas.

Contudo, como personagem de sua própria história, construída e reconstruída por ele próprio, o sujeito mantém certa margem de liberdade de escolha, desde que se compreenda essa liberdade como situada, enquadrada no real e condicionada ao contexto (Soares, 2002). Por mais que o meio lhe limite a margem de opções, sempre haverá a possibilidade de refletir sobre o que está lhe acontecendo, bem como de se posicionar diante desses fatos (Natividade & Brasil, 2006). As escolhas da profissão não são realizadas “nem como exercício de uma razão desencarnada nem como expressão livre de desejos” (L. C. Martins, 2007, p. 321). Elas são elaboradas na relação dialética entre sujeito e realidade material e ocorrem num mundo de relações preexistentes.

Soares (2002) lembra que, embora existam molduras para as escolhas da profissão, sempre há a escolha mais livre possível, aquela em que a pessoa tem conhecimento dos fatores determinantes de sua opção: “Só a partir dessa conscientização a pessoa poderá definir-se com mais autonomia e segurança” (Soares, 2002, p. 42). Para fazer escolhas de forma mais livre, conforme Levenfus (1997), o jovem precisa apresentar certa capacidade de interpretação e discriminação da realidade, além da capacidade para esclarecer a ambigüidade e tolerar a ambivalência do mundo. A escolha ideal é aquela em que o jovem consegue realizar uma aproximação entre seus

gostos, capacidades e interesses com a realidade da carreira escolhida e as oportunidades do mundo do trabalho. É a escolha que envolve um balanço entre responsabilidade individual e responsabilidade social (Levenfus, 1997). Complementando esse conceito, Bardagi, Lassance e Paradiso (2003) afirmam que uma boa forma de se avaliar a adequação de uma escolha é observar como o jovem lida com as conseqüências cognitivas e afetivas que a escolha produz. Essa, geralmente, envolve mudanças, perdas e elaborações de conflitos (Bohoslavsky, 1993; Levenfus, 1997). Ao escolher uma profissão e um projeto de carreira, o sujeito abandona todas as outras possibilidades de ocupações. A escolha mais adequada, segundo as autoras, é então aquela de que o indivíduo possui conhecimento sobre as variáveis, assim como possui habilidade para lidar com as conseqüências de seu ato de escolher. Já uma escolha com maiores possibilidades de sofrimento psíquico ocorre quando o jovem não toma conhecimento das implicações envolvidas no processo, ou seja, os conflitos diante da escolha e das responsabilidades dessa escolha são negados e escondidos (Levenfus, 1997).

Sendo ajustada ou não, a escolha profissional jamais é única e definitiva, já que, tanto o sujeito como a realidade sofrem constantes alterações. O que existe é sempre a escolha possível dentro de determinadas possibilidades e contingências (Soares, 2002, p. 95).

A escolha profissional não é apenas o ato momentâneo de se escolher um curso universitário, uma profissão ou uma atividade laboral. Ela é um processo que perdura por toda a vida e implica a relação que o sujeito estabelece com o mundo e as constantes reavaliações decorrentes disso (Bohoslavsky, 1993; Müller, 1988). Segundo Soares (2002), ela envolve um *continuum* de crescimento, reflexão e análise tanto individual quanto do contexto de trabalho. A cada nova decisão sobre a carreira profissional, o sujeito precisa reafirmar sua escolha profissional ou desistir dela. Ao escolher, por exemplo, em qual área de sua profissão trabalhar, o indivíduo precisa novamente analisar se esse é realmente o ofício que quer e se é compatível com seus interesses e habilidades, bem como refletir sobre as possíveis alternativas de emprego para essa área.

A escolha é a forma como um determinado sujeito, inserido em uma realidade sócio-histórico-cultural, estabelece o que fazer, como fazer e quem ser no mundo por meio do trabalho (Bohoslavsky, 1993; Bardagi, Lassance, & Paradiso, 2003).

Quem escolhe não está escolhendo somente uma carreira. Está escolhendo ‘com que’ quer trabalhar, está definindo ‘para que’ fazê-lo, está pensando num sentido para a sua vida, está escolhendo um ‘como’, delimitando um ‘quando’ e ‘onde’, isto é, está escolhendo o inserir-se numa área específica da realidade ocupacional (Bohoslavsky, 1993, p. 79).

Assim, a escolha profissional envolve também o processo de planejar a carreira e se constitui num exercício permanente de posicionamento do sujeito diante de uma realidade e de um certo número de alternativas profissionais. Essas são delimitadas pelo contexto sócio-histórico-cultural no qual o sujeito está inserido. E sua opção baseia-se no conjunto de informações objetivas que ele detém sobre si mesmo e sobre o mundo do trabalho, o qual será apresentado a seguir.

## **1.2 O trabalho e as transformações ocorridas no mundo contemporâneo**

O trabalho se caracteriza como uma dimensão central na vida dos seres humanos. Ele ocupa grande parte do espaço e do tempo em que se desenvolvem as ações humanas. No mundo contemporâneo, a vida do homem é organizada em função das atividades que ele realiza. É seu trabalho que delimita onde ele vai morar, como vai distribuir seu tempo, quais atividades de lazer vai ter e com quem vai conviver. A atividade laboral pode ser ainda um meio de satisfação das necessidades básicas, fonte de experiência psicossocial, de auto-estima e de desenvolvimento de potencialidades quando o indivíduo se sente satisfeito e identificado com seu trabalho.

O trabalho é uma atividade humana que tem como finalidade a produção de algo útil, capaz de suprir necessidades. Ele se caracteriza por seu aspecto transformador e por permitir ao homem realizar modificações na realidade. Por meio do trabalho, o homem interage com a natureza, operando alterações sobre si mesmo e sobre o ambiente. No trabalho, homem e natureza se modificam e são modificados um pelo outro, configurando-se numa relação dialética (Antunes, 2005).

Para Coutinho (1999), o trabalho é um elemento constitutivo do sujeito, já que apresenta um papel mediador entre o mundo objetivo e subjetivo. Tendo-se como ponto de partida o fato de que as esferas objetiva e subjetiva não são dicotômicas, mas sim dialéticas, pode-se compreender que não é possível haver modificações objetivas no

mundo do trabalho sem que o modo como os sujeitos signifiquem essa realidade não seja também transformado, ou seja, objetividade e subjetividade estão sempre juntas. Pelo trabalho, o homem se apropria do mundo objetivo, transformando a si mesmo e constituindo sua subjetividade ao mesmo tempo que transforma o material, atuando sobre a objetividade da realidade.

De acordo com Marx (1998), o trabalho humano se diferencia do trabalho dos animais porque é consciente. Diferentemente dos demais seres, o homem é capaz de projetar, criar e decidir. A ação de trabalhar envolve planejamento e execução, e por envolver essas características, é a partir do trabalho em sua realização cotidiana que o ser social distingue-se de todas as formas pré-humanas. Nas palavras de Blanch-Ribas (2003, pp. 34-35), “Se distingue de cualquier outro tipo de práctica animal por sua naturaleza reflexiva, consciente, propositiva estratégica, instrumental y moral”. Para esse autor, o trabalho é um fenômeno socioeconômico e histórico-cultural. Ele é uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa e dinâmica. O trabalho tem caráter plural e polissêmico, sendo o elemento fundante do ser social (Navarro & Padilha, 2007).

Se o homem produz significados ao realizar trabalho e se esses significados ocorrem em contextos históricos e sociais específicos, que vão se modificando conforme o homem modifica a si mesmo e a natureza, então as atividades humanas também são produzidas socialmente e também se modificam com o transcorrer do tempo. Ao se analisar o trabalho ao longo da história, pode-se perceber que ele sofreu muitas modificações. Krawulski (2004) lembra que a Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, foi um acontecimento decisivo na configuração do trabalho que hoje conhecemos. Ela instaurou o modelo de mercado, a lógica do lucro, a ideologia do progresso e a submissão do trabalho ao capital. Com o advento do capitalismo, o homem passou a vender sua força de trabalho e a se tornar um trabalhador.

Antunes (2005, p. 69), amparado em Marx, afirma que, com a sociedade capitalista, o trabalho assumiu uma nova dimensão.

Aquilo que era finalidade básica do ser social – a busca de sua realização produtiva e reprodutiva no e pelo trabalho – transfigura-se e se transforma. O processo de trabalho se converte em meio de subsistência e a força de trabalho se torna, como tudo, uma mercadoria especial, cuja finalidade vem a ser a criação de novas mercadorias objetivando a valorização do capital.

O trabalho em si, ou concreto,<sup>5</sup> tem como intuito a produção de um valor de uso. Contudo, como explica Antunes, com o capitalismo se prioriza a produção de mercadorias ou, em outras palavras, o valor de troca. Instaure-se o processo de troca, no qual as relações sociais mudam radicalmente. Agora, as ações dos sujeitos são reguladas pelas leis de oferta e procura e pelo sistema econômico vigente.

Com o desenvolvimento do capitalismo, a dimensão do trabalho concreto – que produz objetos úteis – perde espaço para a dimensão do trabalho abstrato [...] o uso perde valor para a troca; os produtos não são mais produzidos prioritariamente para serem usados até o seu fim (Navarro & Padilha, 2007, p. 15).

O advento do capitalismo traz consigo uma série de contradições ao mundo do trabalho. Ao mesmo tempo que o trabalho é a fonte de humanização, sob a lógica mercantil, torna-se assalariado, degradado, alienado e estranhado. O trabalho perde a dimensão original e indispensável ao homem de produzir coisas úteis para atender às necessidades do capital, ou seja, o trabalho concreto como valor de uso vai sendo suplantado pelo valor de troca.

Para que se entenda a chamada crise do mundo do trabalho, é de extrema importância a compreensão das características que o trabalho assume no mundo capitalista. Caso contrário, pode-se considerar de forma única e simplista um fenômeno complexo e multifacetado. Considerando o trabalho em sua dimensão concreta – a atividade humana por excelência que tem como objetivo criar coisas para suprir necessidades –, não se pode falar em fim do trabalho, pois o homem sempre deverá estabelecer relação com a natureza para produzir bens para sua sobrevivência. No contexto contemporâneo, ocorre uma crise do mundo produtivo do capital, e não do trabalho propriamente (Antunes, 1999, 2003).

Na lógica de produção capitalista, o trabalho assume como sua principal forma o emprego. Entretanto, ambos não são a mesma coisa. O emprego é uma relação específica de trabalho com determinadas características. Ele ocorre numa relação contratual de intercâmbio mercantil, de natureza jurídica, estabelecida pública e voluntariamente entre duas partes: o sujeito contratado e seu contratante. No emprego

---

<sup>5</sup> O trabalho concreto se refere à relação estabelecida entre o homem e a natureza com o intuito de se alcançar determinado fim. Ele tem um caráter de utilidade e de produção do valor de uso das mercadorias que são necessárias para a sobrevivência do homem. Já o trabalho abstrato relaciona-se com a venda da força de trabalho e está voltado para a produção de mercadorias e a valorização do capital (Antunes, 1999, 2003, 2005).

há um salário mensal, um vínculo empregatício e um conjunto de obrigações que estabelecem horário, local e hierarquia de trabalho dentro de determinada estrutura organizacional. No emprego, o trabalhador vende sua força de trabalho, mas sabe que tem certa estabilidade, pois possui garantias trabalhistas e recebe uma quantia específica de dinheiro no fim do mês<sup>6</sup> (Blanch-Ribas, 2003; Coutinho, Tolfo, & Fernandes, 2005). No atual contexto do mundo do trabalho, o emprego estável e em tempo integral está em franca extinção, existindo apenas para alguns poucos que conseguem estabilidade profissional (Kovács, 2004).

A diminuição das ofertas de emprego é uma consequência das transformações que ocorreram no mundo do trabalho nas últimas décadas. Até meados dos anos 70 do século XX, o trabalho nos países desenvolvidos apresentava-se relativamente estruturado em sua forma de emprego, com razoável distribuição de renda, baixos níveis de desemprego e inflação. Esse funcionamento foi rompido pela mundialização da economia e pelo acirramento da competição entre as organizações. O padrão de desenvolvimento utilizado até então – taylorismo/fordismo<sup>7</sup> – mostrou sinais de esgotamento. Para manter a expansão do capital, as empresas investiram em mudanças que disponibilizassem a redução dos custos de produção e a melhoria da qualidade de produtos e serviços, resultando no processo de reestruturação produtiva.<sup>8</sup>

Para superarem os padrões rígidos de definição dos salários, de exercício das tarefas e de contratos de trabalho, que dificultavam os índices de lucratividade, as organizações aplicaram o processo de flexibilização, no qual criaram laços contratuais mais tênues com seus trabalhadores. Foram tomadas medidas como a contratação de mão-de-obra em tempo parcial, o trabalho fora do sistema de seguridade social, a contratação temporária, a redução da jornada de trabalho e a externalização do processo produtivo pela terceirização ou subcontratação. Como explicam Piccinini, Oliveira e Rubenich (2006), o trabalho nos modelos tradicionais com carteira assinada e vínculos trabalhistas foi perdendo espaço para o trabalho flexível.

---

<sup>6</sup> Com as transformações ocorridas no mundo contemporâneo, o trabalho tem assumido formas diferentes do emprego, com a prestação de serviços e o trabalho temporário.

<sup>7</sup> Um modelo que passou a coexistir com o taylorismo/fordismo foi o toyotismo ou modelo japonês. Um de seus principais princípios é a “fábrica mínima”. Toda a estrutura da fábrica é reduzida ao estritamente necessário para a satisfação das demandas diárias ou mensais de produção. Os produtos são fabricados na quantidade e no momento de serem escoados, o que pressupõe estoque mínimo e número reduzido de operários (Bresciani, 1998).

<sup>8</sup> Por reestruturação produtiva pode-se entender um conjunto de mudanças que tem como intuito elevar as taxas de lucratividade por meio da implementação de novas tecnologias e transformações na organização produtiva (Bresciani, 1998; Todeschini, 1998).

O trabalho flexível surge como uma forma de, em um primeiro momento, burlar a legislação de proteção social, pela contratação de trabalhadores menos qualificados ou por trabalhadores qualificados poderem exercer funções na forma de prestação de serviços. A proliferação dessas formas flexíveis torna a contratação tradicional onerosa e menos competitiva. Nessa lógica de redução de custos, a tendência é do emprego flexível se tornar o modelo predominante de contratação (Piccinini, Oliveira, & Rubenich, 2006, p. 100).

Essa situação trouxe várias modificações na organização da estrutura produtiva, repercutindo negativamente nas relações e nas condições de trabalho. O trabalho se intensificou e adquiriu características de precarização.<sup>9</sup> Houve aumento do número de trabalhadores sem carteira assinada e por conta própria, sem renda fixa, sem contribuição à Previdência Social e, portanto, sem direito à aposentadoria. Houve uma deterioração das relações de trabalho com a ampliação da desregulamentação das leis trabalhistas e dos contratos temporários. O trabalhador passou a trabalhar mais, receber menos e ter restrições de direitos sociais, além de menores perspectivas de evolução profissional dentro da organização (Matoso, 1999; Piccinini *et al.*, 2006).

Como a manutenção dos empregos está atrelada à forma de produção, esse conjunto de mudanças trouxe também a eliminação de cargos e, conseqüentemente, o aumento dos índices de desemprego. Este atingiu índices sem precedentes na história (Pochmann, 2001). Se por um lado aumentou consideravelmente o contingente de pessoas desempregadas, excluídas do mercado de trabalho e inseguras em relação ao futuro, por outro lado, as pessoas empregadas passaram a sofrer com o grau de competição por uma mesma vaga de trabalho e com a alta carga de trabalho imposta nas organizações (Bresciani, 1998).

Com o enfraquecimento do poder sindical, uma grande quantidade de mão-de-obra excedente e um quadro de crescente competitividade, as empresas passaram a exigir um novo perfil de trabalhador, considerado mais qualificado, versátil, polivalente, dinâmico e flexível às condições da organização. Contrariamente ao operário do taylorismo/fordismo, que desempenhava tarefas simplificadas, repetitivas e monótonas, o novo trabalhador passou a ser altamente reflexivo. Além do controle da força física, a

---

<sup>9</sup> Embora geralmente a flexibilização esteja associada à precarização das relações de trabalho, é importante lembrar que uma não é sinônimo da outra. Para uma pequena parcela de trabalhadores, a flexibilização pode significar desafio e maior liberdade de trabalho (Bresciani, 1998; Piccinini *et al.*, 2006).

organização passou a controlar também a “mente” do trabalhador, demandando um saber intelectual e formas mais sutis de exploração (Navarro & Padilha, 2007).

Nesse contexto, emergiu entre os empresários o discurso da empregabilidade, que se refere à capacidade individual de obter emprego ou se manter empregado. Ele é um termo controverso e impreciso quanto ao seu sentido, sendo valorizado de forma desigual pelos diferentes autores. Para seus defensores, ele é a saída para o enfrentamento dos dilemas impostos ao trabalhador ou, conforme as palavras de Lemos (2006, p. 51), “é a panacéia para os problemas do mundo do trabalho”. O conceito de empregabilidade tem aproximações e semelhanças com a definição de competências<sup>10</sup> ao remeter às características individuais necessárias à permanência ou à obtenção de um emprego, ou seja, conhecimentos, habilidades e atitudes que agregam valor para a organização. Um trabalhador não empregável é alguém não preparado para a obtenção do emprego e não competente num determinado momento (Coelho, 2006).

Se antes a manutenção do emprego era responsabilidade da sociedade e do empregador, no contexto da empregabilidade, ela passou a ser responsabilidade unicamente do indivíduo. Logo, para concorrer a uma vaga de trabalho, a pessoa parte em busca de uma corrida desenfreada por qualificação, acrescentando ao currículo um maior número possível de atributos ditados pelo mercado de trabalho. Como explica Antunes (1998, p. 57):

O que é que se passa no mundo produtivo da empresa flexível, nesse ideário e nessa pragmática que marca o mundo contemporâneo? É preciso que o trabalhador se “qualifique”, porque como tem mais de um bilhão de homens e mulheres precarizados ou desempregados, *part-time*, algo como um terço da força humana que trabalha, resta a alternativa – diz ideologicamente o capital – da “qualificação”, da busca de empregabilidade para o trabalhador sair dessas formas de precarização e desemprego mundial.

Todavia, o que se pode perceber, por meio das pesquisas como a de Silva (2005), é como esse discurso se configura em um aparato ideológico que mantém o sistema de exploração do trabalho. Em seu estudo com jovens que procuravam o primeiro emprego, a autora constatou que esses jovens conseguem sua inserção no

---

<sup>10</sup> Boog (1991 como citado em Tolfo, 2002) define competências como a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, significa habilidade, aptidão e idoneidade. Para conhecer mais sobre a conceituação de competências, ver Bitencourt (2005), que faz uma revisão histórica do conceito. Na presente dissertação não será discutida a conceituação de competências por se entender que é uma temática bastante ampla que vai além do tema deste estudo.

mercado não por causa de sua qualificação ou de sua empregabilidade, mas em função de suas redes de contato, em especial, a rede familiar.

Para Frigotto (2004), a ideologia da empregabilidade aumenta a intensificação da exploração do trabalho visto que não considera a estrutura social e econômica de poder, mas somente as capacidades individuais dos sujeitos.

A pedagogia das competências e da empregabilidade expressa, no plano pedagógico e cultural, a ideologia do capitalismo flexível [...]. Uma ideologia que aumenta a sua eficácia na medida em que efetiva a interiorização ou subjetivação de que o problema depende de cada um, e não da estrutura social, das relações de poder. Trata-se de adquirir o pacote de competências que o mercado reconhece como adequadas ao novo cidadão produtivo. Por isso, o credo ideológico reitera que a empregabilidade é como a segurança agora se chama (Frigotto, 2004, p. 197).

Lemos (2006) lembra que o discurso da qualificação produz um ajuste capitalista no campo educacional ao instrumentalizar a educação a partir das necessidades do mundo produtivo. Nessa concepção, a meta da educação passa a ser o desenvolvimento de um banco ou reserva de competências (Frigotto, 2004). Essa reserva deve garantir a empregabilidade, permitindo ao sujeito a inserção no mundo produtivo.

A educação é tratada como solução para os males da reestruturação produtiva, como garantia de inserção dos indivíduos no mercado de trabalho e do país na economia globalizada. Permite que se formule a crise de emprego contemporânea menos como uma questão de déficit de lugares na estrutura produtiva e mais como uma questão de carência educacional dos trabalhadores e das economias nacionais (Lemos, 2006, p. 55).

Para a autora, há uma violência ideológica nessa concepção, pois a valorização da formação profissional leva o indivíduo que não logra obter sucesso profissional a interpretar a realidade como decorrente unicamente de sua incompetência. Logo, indivíduos que não atingem o objetivo profissional que gostariam sentem-se incapazes e buscam novas formações, podendo inclusive mudar de curso universitário.

O novo contexto do mundo do trabalho marcado pela reestruturação produtiva, pela flexibilização, pela precarização do trabalho, pelos altos índices de desemprego e pela exigência de um novo perfil de trabalhador mais “qualificável” e “empregável” vem gerando modificações no conceito e no desenvolvimento das carreiras, como será apresentado a seguir.

### 1.3 Carreira e planejamento de carreira

Etimologicamente, a palavra “carreira” se origina do latim “carraria” e significa caminho, estrada para a carruagem e o curso pelo qual qualquer pessoa ou coisa passa. A partir do século XIX o termo passou a ser empregado à trajetória que a pessoa toma na vida profissional (H. T. Martins, 2001).

De maneira geral, a carreira refere-se à atividade profissional do indivíduo e à seqüência de experiências profissionais que ele atravessa ao longo de sua vida (Soares, 2000). Geralmente, ela inicia com a escolha por uma profissão e finaliza com o término da atividade de trabalho e a aposentadoria. Em sua trajetória, o indivíduo atravessa etapas que envolvem a formação educacional, o ingresso no mundo do trabalho e a execução das atividades profissionais (Schein, 1996).

Cochran (1994) e Schein (1996) ao conceituaram a carreira tecem uma diferenciação entre a carreira objetiva ou externa e a carreira subjetiva ou interna. Para os autores, a carreira objetiva/externa envolve uma seqüência de papéis e eventos no trabalho, e, em sua idéia, está implícita uma representação de passado, presente e futuro. Ela remete aos cargos de trabalho que a pessoa assume ao longo do tempo, dentro ou fora de uma organização. A carreira subjetiva/interna, por sua vez, enfatiza as experiências mais do que os eventos, a identidade pessoal mais do que os papéis profissionais. Ela se refere à idéia que a pessoa possui de seu trabalho e o papel que essa atuação desempenha na vida: uma está ligada às condições externas e físicas; e outra, às condições internas e subjetivas do indivíduo.

Ao longo dos anos, a carreira adquiriu diferentes enfoques, de acordo com as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho. Até recentemente, quando predominava o modelo de produção taylorista/fordista, a idéia de carreira era associada diretamente ao emprego e à permanência numa estrutura organizacional. A carreira era a movimentação de ascensão linear e vertical que a pessoa realizava ao longo do organograma de uma mesma empresa. Escolhia-se uma profissão na juventude, e a carreira não sofria muitas alterações. O trabalhador iniciava sua atuação numa mesma empresa e permanecia nela até aposentar-se e se desligar da organização. Havia estabilidade no emprego, previsibilidade de um futuro profissional, esquema escalar de remuneração, valorização da lealdade do profissional e benefícios claramente definidos

pela organização, a qual proporcionava treinamentos e elaborava o plano de carreira do funcionário (Coelho, 2006; Thiry-Cherques, 2006; Tolfo, 2002; Xikota, 2004).

Entretanto, a partir das mudanças no campo do trabalho, a carreira sofreu alterações. O processo de reestruturação produtiva, as elevadas taxas de desemprego e um número maior de pessoas trabalhando em atividades de prestação de serviços impulsionaram outra maneira de pensar a carreira. No conceito emergente, que alguns autores chamam de carreira multidirecional, carreira sem fronteiras (*boundaryless careers*) e carreira proteana<sup>11</sup> (Costa & Campos, 2006), a carreira passou a ser entendida como a seqüência de oportunidades de trabalho do indivíduo, sejam elas na forma de emprego, prestação de serviços, trabalho temporário etc. (Coelho, 2006). Em vez de “subir degraus numa escada”, o indivíduo faz uma movimentação horizontalizada e/ou na forma de espiral. A carreira passa a ser os movimentos de respostas do indivíduo aos desafios, aos imprevistos e às oportunidades que se apresentam ao longo da vida profissional (Tolfo, 2002).

Tolfo (2002, p. 54) explica as características do novo modelo:

O modelo pós-moderno, que vem se desenvolvendo [...] pode ser caracterizado pela carreira pautada na habilidade pessoal de colocar as capacidades para uso no trabalho e pela ampliação na participação em projetos que demandam profissionais inovadores e competentes do ponto de vista técnico. Apresenta-se como uma carreira mutável, que pode implicar na ampliação de oportunidades de treinamento e compensação financeira, no aumento do grau de riscos e incertezas [...] e nas exigências permanentes para demonstrar a aprendizagem.

A situação na qual um indivíduo trabalha de forma exclusiva para uma organização (e ao longo de toda a sua vida) tende a se manter restrita a poucos trabalhadores, os quais teriam estabilidade no emprego. A maioria das pessoas estaria sujeita a essa nova realidade, na qual, para obter trabalho e renda, precisa oferecer suas habilidades a várias organizações, em vários contextos diferentes.<sup>12</sup> A carreira traz maior mobilidade profissional e se transforma na seqüência de escolhas profissionais, as quais vão construindo a trajetória da pessoa.

---

<sup>11</sup> A carreira proteana recebeu esse nome em função do Deus Proteu da mitologia grega, que incorpora as características de versatilidade e polimorfismo, necessárias atualmente no mundo do trabalho (Martins, 2006).

<sup>12</sup> É importante lembrar que o modelo tradicional de carreira ainda é vigente e convive com os modelos emergentes, os quais ainda estão em construção (Tolfo, 2002).

O desenvolvimento da carreira do indivíduo, sem estar vinculado a uma única empresa, passará a ser muito mais freqüente e é mais compatível com as condições atuais. Uma carreira sem fronteiras prevê o desenvolvimento de uma relação independentemente entre organização e indivíduo e uma mobilidade profissional. O indivíduo que não consegue ser dono da própria carreira ou decidir que caminho de desenvolvimento profissional deve seguir não está preparado para enfrentar as situações de seu cotidiano (Coelho, 2006, p. 97).

No modelo tradicional de carreira, o responsável pelo planejamento da carreira é a organização, que cria o plano de cargos e salários de seus funcionários. Já no modelo emergente, a carreira assume um caráter de autogerenciamento, transferindo para o profissional a responsabilidade por seu curso (Costa & Campos, 2006). Ele precisa investir constantemente no desenvolvimento de novas habilidades e aprendizagens, pois ser empregável e ter qualificação são as garantias diante do mercado de trabalho competitivo e instável. Para H. T. Martins (2006), a tendência é de que as carreiras se tornem curtos estágios de “prospecção/experimentação/maestria/saída”, nas quais os indivíduos buscam novas ocupações, passam por um período de adaptação e aprendizagem, adquirem domínio na área, finalizam suas tarefas e reiniciam o processo de busca por novas atividades. Há uma maior mobilidade, e o profissional permanece menos tempo trabalhando na mesma organização.

Para alguns autores como Coelho (2006), essa flexibilidade favorece a identificação com o trabalho, a busca pela felicidade profissional e a autonomia do trabalhador, pois esse estaria supostamente livre para realizar seus projetos de carreira da forma desejada. Motta (2006), Costa e Campos (2006) e Tolfo (2002) apresentam uma postura mais crítica a esse respeito afirmando que as pessoas moldam suas carreiras mais em função das oportunidades que lhes são oferecidas do que dos desejos de progresso e de desenvolvimento profissional. Segundo os autores, as escolhas de carreira dependem de questões como o contexto de inserção profissional, o grau de qualificação do profissional e o número de vagas de postos de trabalho na área. Motta (2006) alerta para o forte individualismo presente nesse novo modelo de carreira, no qual o sucesso profissional parece depender única e exclusivamente do profissional.

Os modelos contemporâneos [...] deixam transparecer que o êxito ou o fracasso na carreira se deve exclusivamente ao esforço individual. A proclamação da responsabilidade individual única sobre o progresso na carreira parece enganar principalmente os jovens, fazendo-os crer que podem vencer dispensando o jogo de poder organizacional. Para o

individualismo contemporâneo, parece não existir os limites de poder (Motta, 2006, p. 17).

Embora o modelo emergente de carreira possibilite certa liberdade de escolha, é importante compreender que essa liberdade é sempre condicionada ao contexto social e econômico e às condições impostas pelo sistema capitalista vigente. Todo indivíduo escolhe a partir das condições que o meio material lhe possibilita.

Em função das transformações do mundo do trabalho, no modelo emergente de carreira, os imprevistos, as instabilidades e as descontinuidades são freqüentes e demandam uma avaliação constante das escolhas relacionadas à vida profissional. Ao procurar adaptar-se às possíveis mudanças do mundo do trabalho, o indivíduo precisa reorientar sua identidade profissional, suas atitudes, metas e rotinas profissionais (Malvezzi, 1998). Ele precisa constantemente planejar e replanejar sua carreira.

A idéia tradicional de planejamento de carreira deriva da Administração e se baseia nos modelos de planejamento estratégico. Como uma empresa, a pessoa deve avaliar o ambiente interno e externo, elaborar os objetivos e traçar as estratégias de ação, tendo como base a “missão”, a “visão” e os valores pessoais. Nessa concepção, o planejamento de carreira é o ato ou o processo de estabelecer objetivos, diretrizes e procedimentos para a realização de uma ou de várias metas profissionais. Ele possibilita a construção de um caminho com várias etapas pelas quais o indivíduo deve passar para atingir seu sonho profissional (Xikota, 2004).

Compreendendo a centralidade do trabalho na vida contemporânea e o novo modelo de carreira, pode-se fazer uma associação entre o planejamento de carreira e o projeto de vida da pessoa. O planejamento de carreira dentro do modelo emergente e do atual contexto do trabalho exige do indivíduo, mais do que no modelo tradicional, a capacidade de realizar escolhas e tomar decisões. Embora a escolha por um curso universitário seja a principal opção realizada pelo indivíduo, ao longo de sua carreira ele terá que refletir sobre sua trajetória profissional, realizando muitas outras escolhas, tais como em que cidade morar, em que área se aperfeiçoar, onde trabalhar e com o quê. Para Soares (2000, p. 39):

As escolhas da carreira são aquelas decisões [...] que afetam seu padrão de carreira, seu progresso e sucesso, e incluem: qual opção adotar, a qual organização se ligar, quanto tempo permanecer com o mesmo empregador, se permanece com o mesmo ou se move entre

vários empregadores, se muda geograficamente de região, se realiza cursos de aperfeiçoamento ou treinamentos profissionais.

Gómez (2006), em pesquisa comportamental, cita Simon (1983) para explicar que o processo de decisão de carreira é complexo e envolve uma série de comportamentos, tais como identificar a necessidade de tomar uma decisão, identificar oportunidades, estabelecer critérios e regras para a tomada de decisão, esquematizar e desenvolver ações e avaliar as decisões anteriores, entre outros. Teixeira e Gomes (2005) definem a decisão de carreira como a capacidade de um indivíduo identificar seus interesses dentro da profissão, estabelecer objetivos profissionais e traçar uma estratégia de ação coerente com esses objetivos. Para os autores, ela é um indicador da capacidade de antecipar o desenvolvimento da carreira e planejar as ações necessárias para a consecução das metas desejadas. Ela não se limita à escolha de um campo de atuação, mas envolve todo o processo de preparação e implementação dos projetos profissionais.

As decisões relativas à carreira são complexas e envolvem fatores múltiplos, como o ambiente em que a pessoa está inserida, suas características psicológicas, seus relacionamentos familiares e suas condições afetivas e materiais (Tolfo, 2002). Embora as escolhas digam respeito à profissão, suas repercussões atingem também as questões pessoais, pois influenciam o modo de vida da pessoa. Ao tomar as decisões sobre sua carreira, o indivíduo constrói possibilidades e impossibilidades para seu projeto de vida. Dependendo da atividade profissional que realiza, poderá ou não ter certo estilo de vida.

Goguelin e Krau (1992) compreendem que o projeto de vida está amarrado ao projeto profissional do indivíduo. Greca (2000) afirma que, assim como o projeto de existência, o planejamento de carreira do indivíduo também liga o passado, o presente e o futuro por meio das vivências que a pessoa atravessa ou espera atravessar ao longo da vida. Para a autora, o planejamento de carreira se insere no projeto global de vida da pessoa e pode ser entendido como o mediador que possibilitará ao indivíduo alcançar seu projeto pessoal. Compreendido dessa forma, o planejamento de carreira deixa de se configurar rigidamente como o caminho a ser seguido até o objetivo profissional. Ele se torna a direção ou o rumo que a pessoa escolhe tomar, sem um caráter de definição absoluta, pois as condições pessoais e da realidade poderão gerar a necessidade de outros planos e metas. O planejamento da carreira conjuga-se com outras esferas da vida da pessoa, um atua sobre o outro, e vice-versa (Greca, 2000).

A maioria dos autores concorda que elaborar um planejamento de carreira é algo extremamente complexo, envolve um considerável grau de autoconhecimento e de informações profissionais (Bohoslavsky, 1993; Dutra, 1996; Greca, 2000; H. T. Martins, 2006; L. C. Martins, 2007; Soares, 2000; Teixeira, Bardagi, & Hutz, 2007).

O autoconhecimento refere-se ao conhecimento sobre si mesmo e pode ser definido como as informações que uma pessoa possui sobre seu modo de ser e a maneira como geralmente se comporta. Ele envolve a consciência das características principais, dos valores pessoais, das crenças, das habilidades, dos gostos, dos interesses e das metas pessoais (Bowditch, 1992; Soares, 1991). Em seu conjunto, essas informações vão compor as particularidades do indivíduo, formando sua identidade pessoal e tornando-o um ser único. Compreendido como um processo que perdura por toda a vida, o autoconhecimento demanda a capacidade de realizar reflexões e análises sobre si mesmo. Segundo Rodrigues (1995), uma das formas de se obter autoconhecimento é por meio da observação das próprias ações e reações diante de pessoas, objetivos, situações e ambientes.

A informação profissional, por sua vez, pode ser definida como toda informação relacionada à formação continuada, aos cursos, às profissões, às carreiras, às áreas de atuação e ao mercado de trabalho (Bohoslavsky, 1993). Ela apresenta caráter pedagógico no processo de OP e tem como finalidade fornecer informações fidedignas sobre o mundo ocupacional, corrigindo distorções e preconceitos, geralmente presentes nos jovens que ainda não se inseriram no mundo do trabalho (Ferretti, 1998).<sup>13</sup>

Bohoslavsky (1993) reconhece a informação profissional e o autoconhecimento como condições para as escolhas relacionadas à vida profissional. Segundo o autor, para orientar a carreira, é necessário saber as áreas de trabalho e as demandas profissionais, bem como avaliar a situação do mundo laboral, suas oportunidades e dificuldades. Ao escolher um futuro profissional, o jovem precisa ter um mínimo de conhecimento sobre si mesmo, seus gostos, interesses, habilidades, valores e sentimentos em relação ao trabalho.

Para Melo-Silva (2003, p. 282), a informação profissional também é muito importante para o processo de pensar sobre a carreira:

---

<sup>13</sup> Em função dos limites teóricos e práticos da presente pesquisa, nesta dissertação a informação profissional será delimitada apenas como o conhecimento sobre as áreas de trabalho da profissão escolhida e das possibilidades de trabalho no mundo material, advindas do curso de graduação.

A informação é válida quando se dispõe de dados sobre a carreira, os requisitos de admissão, as possibilidades de progresso na carreira, a formação, as atribuições e as qualidades exigidas do profissional, os locais de atuação, o mercado de trabalho atual e as perspectivas futuras [...]. As informações devem incluir os problemas e os questionamentos a respeito do exercício profissional.

Tendo como base a teoria de desenvolvimento vocacional de Super, Teixeira *et al.* (2007) afirmam que ter uma imagem clara de si mesmo é fundamental para a realização de escolhas e projetos profissionais. Ao perceber quais as características pessoais que apresenta, o indivíduo pode direcionar suas escolhas conforme seus interesses e habilidades.

Para L. C. Martins (2007, p. 311), as escolhas relacionadas à profissão devem ser baseadas no conhecimento sobre si mesmo e sobre a realidade do mundo do trabalho.

Sobre a perspectiva da Psicologia, a possibilidade de se realizarem escolhas está alicerçada na convicção de que o indivíduo humano, senão no início de sua trajetória de vida, mas em pelo menos algum momento desse percurso, alcança um conhecimento do mundo e de si mesmo a partir do qual possa fundamentar as escolhas que pautam o curso de sua vida.

Greca (2000) sugere que o indivíduo explore as informações sobre si mesmo, sua profissão e suas experiências, conferindo-lhes diferentes significados que possibilitem a realização das escolhas da carreira. Segundo a autora, a qualidade das escolhas realizadas está condicionada às informações que a pessoa detém. O processo de escolher relaciona-se com a disponibilidade e a capacidade de processar informações. À medida que o jovem adquire conhecimentos, pode planejar sua carreira, inserindo-se no campo profissional de forma mais integrada, autônoma e responsável.

O ser humano, como um ser relacional, tem que ter (conhecer) a noção de sua história, de sua experiência passada como referência para sua ação no presente e assim moldar seu futuro de acordo com seus desejos e suas capacidades. Por isso quando se tem informação disponível, e esta é apreendida com o objetivo de ser transformada em conhecimento, também o referencial pessoal do indivíduo, simultaneamente, torna-se mais consistente para a própria pessoa, ou seja, os seus atos passam a ser conseqüentes, sendo ela capaz [...] de perceber e compreender a sua realidade, e assim, poder decidir sobre ela, criá-la e recriá-la (Greca, 2000, pp. 116-117).

Segundo Dutra (1996) e H. T. Martins (2006), o planejamento de carreira demanda a análise sistemática da realidade pessoal e profissional, a capacidade de decisão, a definição de metas e um processo constante de avaliação tanto dos objetivos quanto da satisfação pessoal.

Em estudo estatístico realizado junto a estudantes universitários, Teixeira *at al.* (2007) mostram que os comportamentos exploratórios de si mesmo – que trazem autoconhecimento – e do ambiente – que geram informação profissional – estão associados entre si e também ao processo de planejamento de carreira. Para os autores, a exploração do ambiente ocupacional conduz à necessidade de análise dos próprios valores e interesses, da mesma forma que a auto-análise das habilidades e das necessidades produz uma busca por experiências e oportunidades que venham ao encontro dessas características pessoais. Segundo os autores, ter informações sobre si mesmo e sobre oportunidades ocupacionais permite a tomada de decisão na carreira de forma mais eficiente entre jovens universitários.

Para Soares (2000), o planejamento de carreira se constitui num processo no qual o indivíduo determina suas habilidades, interesses e valores. Ele possibilita a elaboração de objetivos profissionais e o estabelecimento de planos para alcançá-los. Supõe planificar a direção que se deseja ter no desenvolvimento da carreira em função das características pessoais e das condições da realidade do mundo do trabalho. Segundo a autora, o planejamento de carreira visa possibilitar um bom desenvolvimento da pessoa em sua profissão e está intimamente ligado ao sucesso e à realização pessoal que o indivíduo almeja alcançar no desempenho de sua atividade profissional.

#### **1.4 Juventude, inserção e identidade profissional: uma contextualização**

No contexto contemporâneo brasileiro a adolescência/juventude vem sendo objeto de inúmeras discussões e reflexões. Embora não haja um consenso sobre sua definição, os diversos autores, principalmente no âmbito da Psicologia, tendem a compreendê-la como fase de transição entre a infância e a adultez, como período de crises, rebeldia e dúvidas ou como condição marcada por diferenças e desigualdades.

A partir da concepção sócio-histórica, não há uma juventude propriamente, mas várias, conforme o contexto social, econômico e cultural, no qual esses sujeitos estão

inseridos. Por esse olhar, os jovens são compreendidos como atores sociais que agem e escolhem seus caminhos das mais variadas formas. Não é possível uma padronização ou generalização. Não é possível afirmar que todo e qualquer jovem terá comportamentos iguais, independentemente de sua realidade. É preciso que sejam levadas em conta as particularidades de determinadas classes sociais, conforme as condições econômicas, culturais, étnicas, religiosas e de gênero (Abramo, 1994; Aguiar, Bock & Orzella, 2001; Alvim, Ferreira Júnior, & Queiroz, 2004; H. H. T. de S. Martins, 2002).

No Brasil, os estudos têm compreendido a juventude em dois períodos – dos 15 aos 18 anos (adolescência) e dos 19 aos 24 anos (juventude propriamente).<sup>14</sup> Todavia, para Frigotto (2004), a demarcação por idade não é o parâmetro mais apropriado porque ela não contextualiza a realidade do jovem. Um bom indicativo disso, segundo o autor, é o fato de que em alguns países a juventude vai até os 32 anos de idade. O que geralmente delimita o período são os processos de transição para a vida adulta. Nessa fase da vida, o jovem vivencia quatro grandes desafios: a saída da casa dos pais, a formação de uma união conjugal estável, a busca pela independência financeira e a entrada no mundo do trabalho. Embora não seja uma norma para todos os jovens, e nem todos experienciem todos esses desafios, de maneira geral, espera-se socialmente que o sujeito seja capaz de concretizar essas tarefas, realizando a transição da juventude para a adultez (Teixeira, 2002).

Segundo Teixeira (2002), o fim do curso universitário representa para muitos jovens o marco de passagem entre a juventude e a vida adulta. Receber um diploma universitário significa a possibilidade de exercer uma profissão e por meio do trabalho ter autonomia e independência em relação à família. Com a conclusão da graduação, o jovem precisa reavaliar sua trajetória até o presente momento, estabelecer objetivos e projetar suas expectativas em relação ao seu futuro.

A conclusão de um curso universitário [...] implica uma reavaliação das escolhas realizadas, das experiências vividas até o momento e também uma antecipação do que está por vir, tanto em termos profissionais como não profissionais. É um período em que a identidade pessoal se transforma, pois novos papéis são assumidos e novas expectativas criadas. Nesse momento, alguns se encontram satisfeitos com suas experiências e confiantes quanto ao futuro profissional, enquanto outros experimentam insatisfações e incertezas. No entanto, é apenas quando ingressam (ou tentam ingressar) no

---

<sup>14</sup> Nesta dissertação, a juventude é compreendida como o período dos 19 aos 24 anos aproximadamente, no qual geralmente ocorre a inserção profissional.

mercado de trabalho que os jovens experienciam, de fato, as dificuldades ou recompensas de suas profissões (Teixeira, 2002, p. 10).

Ao projetarem a possível atuação profissional, os jovens brasileiros geralmente se deparam com a dificuldade de inserção profissional em função da escassez de vagas de emprego, da competitividade e das exigências de conhecimentos e experiências profissionais por parte das empresas. Guimarães e Goulart (2002) denominam essa dificuldade de adentrar ao mercado e conseguir o primeiro emprego de desemprego de inserção. Esse é um problema social, econômico e político que atinge diferentes classes sociais e que demanda a realização por parte do governo de projetos articulados em diferentes frentes, como educação, trabalho, cidadania e inclusão social (Frigotto, 2004). Para Sarriera, Câmara e Berlim (2007), essas dificuldades encontradas na busca pelo primeiro emprego convertem o sonho de futuro desses jovens em pesadelo.

Dados estatísticos revelam que, nas últimas três décadas, o desemprego tem sido crescente tanto nas economias centrais quanto nas economias periféricas do capitalismo. Índices levantados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1999 mostraram que, para uma população economicamente ativa mundial, estimada em três bilhões de pessoas, havia um bilhão de trabalhadores na condição de desemprego. Isso significa dizer que, em cada três trabalhadores no mundo, um se encontrava excluído do mercado de trabalho. No Brasil, o desemprego vem crescendo significativamente nessas duas últimas décadas em função da abertura econômica e das transformações ocorridas na economia brasileira, a partir da segunda metade da década de 1980. Em 1993 o índice de desemprego era de 6,5%, já em 2003 era de 10% (Tafner, 2006).

Os jovens são os que mais têm sofrido com esses índices. Conforme dados do Ministério do Trabalho,<sup>15</sup> há em torno de 7,7 milhões de desempregados atualmente no país. Desses, cerca de 3,5 milhões, ou 45% do total, são jovens. Segundo Flori (2004, p. 2):<sup>16</sup>

Mesmo em períodos de crescimento econômico e queda dos níveis de desemprego global, o desemprego juvenil não diminui, pelo menos não na mesma proporção, sendo também comum a sua expansão nestes períodos. No Brasil, a taxa de desemprego do jovem nos

---

<sup>15</sup> Ministério do Trabalho e Emprego. Recuperado em 10 dezembro, 2003, de <http://www.mte.gov.br>.

<sup>16</sup> Pesquisa empírica com o objetivo de mostrar a concentração do desemprego dos jovens nas principais regiões metropolitanas do Brasil (São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Recife e Salvador), apresentada no I Congresso da Associação Latino-Americana de População (ALAP), realizado em Caxambu, Minas Gerais, em 2004.

últimos vinte anos é de 13,39%, e a do adulto e idoso, 4,48% e 1,15%, respectivamente.

Embora o Brasil atravesse índices de relativo crescimento com a abertura de novos postos de trabalho, esses ainda não superam o número de contingentes de desempregados. A maioria dos empregos criados nos últimos anos no país apresenta baixa remuneração e qualificação, segundo os critérios da OIT. De 2000 a 2004 foram criados 4,6 milhões de empregos formais, grande parte com remuneração abaixo de três salários mínimos (Frigotto, 2004).

Ao contrário do que geralmente se pensa no senso comum, uma das classes mais afetadas pelo desemprego tem sido aquela com relativo grau de escolarização. Segundo Pochmann (2001), o desemprego atual caracteriza-se mais por ser de natureza intelectual do que de baixa escolaridade. Para as pessoas com menos de um ano de escolaridade, a taxa de desemprego foi, em 1998, 49% inferior à taxa nacional, enquanto que para aqueles com mais escolaridade foi 13,8% superior. Contrariando a ideologia do capital, que associa qualificação e trabalho, de 1998 a 2001, a renda do trabalhador caiu em média 10,8%, os mais atingidos foram justamente os mais escolarizados, com um índice de 16% (Frigotto, 2004).

A realidade do mundo do trabalho impõe dificuldades para a inserção profissional de jovens com formação universitária. O diploma de um curso superior não representa mais a garantia de trabalho. Atualmente, algumas áreas não apresentam muitas perspectivas profissionais, muitos recém-graduados acabam por trabalhar numa área bastante diversa daquela em que se formaram. Na busca incessante por um posto de trabalho, há, inclusive, pessoas que buscam um trabalho que exija menor qualificação do que possuem (Felisberto, 2001; Pimentel, 2007).

Em estudo sobre o processo de inserção profissional de jovens psicólogos, Pimentel (2007) demonstra que os jovens que não encontram postos de trabalho vivenciam sentimentos de depressão, ansiedade, baixa estima, angústia, desânimo, medo diante do futuro, vergonha, culpa, incompetência e inutilidade. Nessa mesma linha, a pesquisa realizada por Felisberto (2001) junto a jovens universitários desempregados mostra que a situação de desemprego interrompe o projeto profissional, forçando mudanças nas aspirações dos sujeitos. Para a autora, quem realiza um curso universitário quer trabalhar na área em que se graduou. Quando não se atinge isso, a identidade profissional fica comprometida.

Krawulski (2004), em sua tese referente ao processo de constituição da identidade<sup>17</sup> do psicólogo, afirma que o exercício do trabalho é parte essencial da identidade profissional de uma pessoa, o curso de atividades profissionais realizadas formará pouco a pouco a identidade profissional, fazendo com que o trabalhador se identifique com o fazer de sua profissão.

Bohoslavky (1983) faz uma diferenciação entre identidade profissional e vocacional. Enquanto a primeira relaciona-se à ação de determinado contexto sociocultural sob as escolhas da pessoa, a segunda expressa as variáveis afetivas, psicológicas e motivacionais de quem escolhe. Se a identidade vocacional está determinada pelas circunstâncias da história de vida do sujeito, com seus personagens e as tramas relacionais, a identidade profissional, por sua vez, possibilita modelos de identificação porque envolve a complexidade da realidade social, econômica e cultural. Ambas se relacionam e especificam uma a outra. Para o autor,

a resposta ao porquê, para quê e como da escolha de uma profissão corresponde ao exame da identidade vocacional; a resposta ao quando, onde, com quê, com quem e como desempenhar um papel produtivo na estrutura social remete ao exame da identidade profissional (Bohoslavky, 1983, p. 63).

A identidade profissional do sujeito está em formação (e transformação) por todo o curso de sua vida. Desde muito cedo há a identificação com os modelos adultos de trabalho e a profissão. Posteriormente, ocorre o processo de escolha profissional mediante decisão por um curso universitário. Gradativamente, o indivíduo vai conhecendo os conteúdos teóricos e a prática que envolvem sua profissão. Após sua formatura, é necessário que decida por um direcionamento em sua carreira, escolhendo determinadas práticas e áreas de trabalho.

O agir assume grande importância no processo de constituição da identidade profissional. De forma dinâmica e dialética, as várias etapas do fazer profissional vão compondo a identidade do sujeito (Ciampa; 1998; Krawulski, 2004; Soares, 2002). A partir dos resultados obtidos em sua tese, Krawulski (2004) elaborou etapas para o processo de construção da identidade profissional, são elas: o querer ser, o saber, o fazer, o saber-fazer e o ser. Primeiro, o indivíduo atravessa o processo de escolha por uma profissão; em seguida, adquire conhecimento na formação acadêmica; depois

---

<sup>17</sup> A identidade profissional de um sujeito é um aspecto de sua identidade pessoal. Nesta dissertação o conceito de identidade pessoal é compreendido conforme Maheirie (2002) como processos abertos e inacabados de movimentos de semelhança e diferença em relação ao outro.

aplica o conhecimento na prática profissional. Ao longo de sua trajetória, emergem diferentes movimentos e situações em seu fazer profissional que vão pouco a pouco construindo a identidade profissional do sujeito. Quando ele adquiriu plena consciência de seu exercício profissional, todas as etapas anteriores são integradas na identidade profissional. Embora haja uma seqüência, ela não é estanque e nem linear, ocorre de maneira singular na vida de cada pessoa. À medida que o sujeito experiencia atividades, ele vai se transformando dialeticamente. Sua percepção do mundo, seus valores, sua ética e sua postura diante da vida são transformados conforme os ditames de sua profissão. Por meio do fazer, a pessoa constrói, desconstrói e reconstrói uma série de significados para seu trabalho e para sua vida.

A partir do que foi exposto na revisão da literatura desta dissertação e tendo em vista o processo dos jovens universitários de planejar a carreira e se inserir no mercado de trabalho, foi realizada uma pesquisa qualitativa com alunos de diferentes cursos universitários, a qual será apresentada a seguir.

## 2 CAMINHO METODOLÓGICO

### 2.1 Caracterização e cuidados éticos da pesquisa

Nesta pesquisa, buscou-se investigar as implicações do autoconhecimento e da informação profissional sobre o curso escolhido para o processo de planejar a carreira dos jovens universitários, considerando a singularidade dos indivíduos e a realidade concreta na qual eles estão inseridos. Dessa forma, compreende-se que o melhor caminho possível para essa investigação é o qualitativo, pois nesse tipo de estudo estão em evidência as diversas relações complexas e não-lineares de um fenômeno, assim como a singularidade dos sujeitos.

Diferentemente dos estudos quantitativos e estatísticos, na pesquisa qualitativa, os instrumentos utilizados são mais flexíveis e orientados para a compreensão dos processos envolvidos no fenômeno. Existe o pressuposto de que as pessoas agem em função de suas crenças, percepções, sentimentos e valores, tendo o comportamento diferentes sentidos. Para Minayo (1994), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, os quais correspondem a uma compreensão mais profunda dos fenômenos e não podem ser reduzidos à simples operacionalização de variáveis. Ela é orientada para a produção do conhecimento e do desenvolvimento da teoria por meio da compreensão dos significados singulares dos sujeitos (Rey, 2002).

Entre as possibilidades de pesquisa qualitativa está o estudo de caso de caráter descritivo empregado nesta dissertação. Conforme Trivinõs (1987), esse tipo de pesquisa permite o aprofundamento de uma temática e tem como objetivo conhecer em profundidade uma realidade delimitada. Ele busca responder às questões de “como e por que” certos fenômenos ocorrem.

Nesse tipo de pesquisa não há a crença na neutralidade, pelo contrário, o pesquisador faz parte do processo e sua intervenção não pode ser desconsiderada do andamento da pesquisa. Como afirma Rey (2002), na pesquisa qualitativa, tanto o pesquisador quanto o sujeito pesquisado têm papel ativo, produzindo pensamentos. Isso remete à importância da relação estabelecida com os entrevistados e as questões éticas da realização de um estudo como esse. É necessário que o pesquisador se comprometa

com a proteção dos participantes da pesquisa em termos de toda espécie de danos, protegendo sua identidade e tomando uma atitude de total honestidade com os entrevistados da pesquisa (Krawulski, 2004).

Nessa direção, este projeto segue as recomendações da Resolução n. 196/1996 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2005), que estipula normas para pesquisas com seres humanos. Entre esses preceitos éticos estão: a) a manutenção do sigilo quanto à identidade dos participantes; b) a liberdade de adesão voluntária dos participantes ao estudo, cientes de sua natureza e objetivos, assegurado o direito de desistência de participação a qualquer momento; c) a não publicação de informações sem o consentimento dos participantes; d) a garantia de utilização dos dados tão-somente para os fins de pesquisa e a proteção contra toda espécie de danos aos entrevistados.

Seguindo esses preceitos éticos e formais, após o Exame de Qualificação realizado em dezembro de 2007, este estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da UFSC, sendo aprovado no dia 26 de maio de 2008, conforme o Parecer n. 085/2008 (vide Anexo A).

Antes de iniciar as entrevistas, a pesquisadora explicou os objetivos do estudo para cada um dos participantes da pesquisa, apresentando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (vide Apêndice A) como forma de atender aos preceitos éticos comentados anteriormente. Ambos, pesquisadora e entrevistado, assinaram o documento e cada um ficou com uma cópia. Os participantes da pesquisa foram informados de que a qualquer momento do estudo poderiam desistir de sua participação mediante contato com a pesquisadora.

## **2.2 O lócus da pesquisa: a disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira**

A disciplina PSI 5910 – “Temas de Psicologia: Orientação e Planejamento de Carreira” – foi criada na Universidade Federal de Santa Catarina em 2003, pelo Departamento de Psicologia, em parceria com o LIOP, a Central de Carreira e a Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PREG), por meio da Coordenadoria Geral de Estágios. Na época, o coordenador de estágios do curso de Engenharia Mecânica, preocupado com o processo de inserção de seus alunos no mercado de trabalho, solicitou aos órgãos acima citados a criação de um espaço amplo para a discussão e a

orientação das carreiras dos alunos. Até aquele momento, o único serviço que a universidade prestava era o antigo Programa de Atendimento ao Formando (PAF), um projeto do LIOP em parceria com a Coordenação Geral de Estágios que atendia a um número limitado de alunos.

Para o início das atividades da disciplina e visando sanar a demanda apresentada pelo professor de Engenharia Mecânica, inicialmente foram realizadas oficinas-piloto com os alunos do curso de Engenharia Mecânica e Psicologia. No semestre seguinte, a disciplina foi institucionalizada como uma matéria optativa, oferecida para todos os cursos de graduação da universidade. Atualmente ela é composta de dois créditos semanais, oferecidos em três diferentes horários (manhã, tarde e noite) e destinada a todos os alunos de graduação, em especial àqueles que estão no último ano do curso. Por essa razão, o pré-requisito da disciplina é a realização prévia de uma carga horária de 2.000 horas/aulas, o que geralmente ocorre da metade para o fim do curso universitário.

A ementa<sup>18</sup> da disciplina é composta das seguintes temáticas: orientação e planejamento de carreira; escolha e projeto de futuro profissional; e mercado de trabalho, empregabilidade e capacitação profissional. O objetivo principal da disciplina é auxiliar o jovem formando a elaborar um plano de carreira, tendo em vista sua futura atuação profissional e a inserção no mercado de trabalho. Entre os vários objetivos específicos estão também: a) mobilizar os alunos a refletir sobre as transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho e as influências disso na vida pessoal e profissional; b) permitir a identificação de valores, interesses, habilidades e prioridades individuais; c) desenvolver nos alunos objetivos e metas profissionais a partir da realidade pessoal e profissional; e d) estimular o planejamento individual de um esquema integrado de ações e providências para atingir os objetivos e as metas profissionais (Soares & Xikota, 2005). Para atingir esses objetivos, os professores responsáveis são necessariamente especialistas em Orientação Profissional e exclusivos dessa matéria. Desde o início da oferta da disciplina até o final do 1º semestre de 2008, passaram pela matéria 827 alunos e três professoras, em caráter de contratação temporária por dois anos, conforme tabela a seguir.

---

<sup>18</sup> O Plano de Ensino da disciplina compõe o Anexo B.

TABELA 1– Número de professoras, semestres e alunos da disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira

<b>Professora</b>	<b>Semestre</b>	<b>Número de alunos</b>
1 <sup>a</sup> Professora	2003-2	49 alunos
1 <sup>a</sup> Professora	2004-1	100 alunos
1 <sup>a</sup> Professora	2004-2	87 alunos
1 <sup>a</sup> Professora	2005-1	80 alunos
2 <sup>a</sup> Professora	2005-2	74 alunos
2 <sup>a</sup> Professora	2006-1	83 alunos
2 <sup>a</sup> Professora	2006-2	117 alunos
2 <sup>a</sup> Professora	2007-1	80 alunos
3 <sup>a</sup> Professora	2007-2	58 alunos
3 <sup>a</sup> Professora	2008-1	99 alunos
Total: 3 professoras	Total: 10 semestres	Total: 827 alunos

O conteúdo programático da disciplina divide-se em três eixos temáticos, a saber: Informação Profissional, Autoconhecimento e Planejamento de Carreira. A metodologia caracteriza-se como um processo teórico e vivencial, em que cada aluno é estimulado à reflexão, ao conhecimento de suas características pessoais e à busca de respostas próprias às suas questões profissionais (Soares & Xikota, 2005).

Visando coletar informações de indivíduos preocupados com a trajetória de suas carreiras, bem como com a futura inserção no mercado de trabalho, foram escolhidos como participantes desta pesquisa universitários alunos dessa disciplina. Compreende-se que, ao procurar espontaneamente a disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira, o jovem já está mobilizado com a temática de seu futuro profissional, iniciando um possível planejamento de carreira. Por essa razão, todos os entrevistados desta pesquisa eram alunos regularmente matriculados durante o primeiro semestre de 2008.

### **2.3 Participantes da pesquisa**

Foram participantes desta pesquisa sete alunos universitários, de ambos os sexos, regularmente matriculados na disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira no primeiro semestre de 2008. Em se tratando de uma pesquisa qualitativa, que visa compreender e aprofundar o estudo do fenômeno em questão, não houve uma

preocupação com o critério numérico, a escolha pelo número de 7 participantes se deu em função da saturação das informações obtidas (Quivy & Campenhoudt, 1998).

Os critérios para a escolha dos participantes foram os explicitados a seguir: a) estar regularmente matriculado em um curso de graduação da Universidade Federal de Santa Catarina; b) estar regularmente matriculado e freqüentando a disciplina de Orientação Profissional e Planejamento de Carreira; c) estar no penúltimo ou no último ano de graduação; e d) ter interesse em participar da pesquisa.

## **2.4 Procedimentos para a coleta das informações**

Sendo uma pesquisa qualitativa, entende-se que o melhor instrumento para a coleta de informações é a entrevista individual semi-estruturada. Essa entrevista possibilita contemplar a dimensão mais singular e subjetiva do sujeito, apreendendo quem é aquele indivíduo e qual é o contexto no qual está inserido.

A entrevista semi-estruturada é uma conversa semidirigida na qual podem ser realizadas perguntas fechadas, abertas ou a combinação das duas. Quando são aplicadas perguntas abertas, como foi o caso desta pesquisa, o entrevistado tem a possibilidade de falar sobre o assunto proposto de forma livre (Minayo, 2004). Conforme Aguiar (2006), a entrevista semidirigida é um dos instrumentos mais ricos de pesquisa. Ela é uma técnica que possibilita trabalhar com a palavra, com a fala individual e que traz à tona valores e códigos sociais, sendo possível abarcar sistemas de normas e representações (Minayo, 2004). Para Olabuénaga (1999, p. 165), a entrevista “[...] implica siempre un proceso de comunicación, en el transcurso del cual, ambos actores, entrevistador y entrevistado, pueden influirse mutuamente, tanto consciente como inconscientemente”.

Para a realização das entrevistas, foi criado um roteiro prévio (vide Apêndice B). Esse roteiro serviu para orientar a entrevista, sendo o elemento facilitador da abertura, da ampliação e também do aprofundamento da comunicação (Minayo, 2004). Vale lembrar, entretanto, que, em se tratando de um roteiro, serviu apenas como um guia para a entrevista. Em alguns momentos a pesquisadora alterou, acrescentou ou excluiu perguntas conforme as respostas do sujeito.

O roteiro de perguntas foi estruturado com base em cinco principais eixos: 1) dados gerais de identificação dos sujeitos; 2) informações a respeito da disciplina; 3)

perguntas sobre o planejamento de carreira; 4) perguntas sobre o autoconhecimento, a informação profissional e a possível inserção no mercado de trabalho.

No segundo eixo referente à disciplina foram feitas perguntas relacionadas às informações recebidas sobre a disciplina no momento de sua matrícula, às expectativas referentes a ela e à avaliação que os alunos fazem dos conteúdos da matéria. A escolha por iniciar a entrevista com essas perguntas teve duas razões. A primeira razão por se entender que essa é uma temática simples que poderia deixar o entrevistado mais à vontade para a seqüência de perguntas posteriores, “quebrando o gelo” e favorecendo o relacionamento amistoso entre pesquisadora e participante da pesquisa. E a segunda razão por se entender que a disciplina é o lócus da pesquisa e dessa forma se constitui na realidade material e social na qual os indivíduos entrevistados estão inseridos.

No terceiro eixo foram feitas perguntas sobre a definição dos participantes da pesquisa de carreira e do planejamento de carreira, assim como sobre as ações que eles estão tomando em termos de planejamento de carreira.

O quarto eixo apresentou questões sobre as características pessoais e sobre a necessidade ou não de ter conhecimento sobre si mesmo para o planejamento de carreira. A pesquisadora visou obter dos participantes da pesquisa uma auto-avaliação em termos do conhecimento sobre si mesmo, solicitando que o entrevistado atribuísse uma nota de zero a dez para o nível de autoconhecimento que acreditava ter.

Nesse eixo foram realizadas as perguntas relacionadas à informação profissional sobre as áreas de atuação da profissão escolhida e sobre como o entrevistado imaginava ser seu processo de inserção no mercado de trabalho.

Todas as entrevistas foram realizadas nas dependências do Serviço de Atendimento Psicológico da universidade (SAPSI) em função desse espaço possibilitar tranquilidade e conforto tanto para os participantes da pesquisa quanto para a pesquisadora. Além disso, todos os entrevistados já conheciam o local, pois as aulas da disciplina de Planejamento ocorriam nessas salas. A realização das entrevistas nesse local transcorreu sem interrupções ou imprevistos.

## 2.5 O processo de coleta de informações

Antes de estabelecer contato com os participantes da pesquisa, a pesquisadora entrou em contato com a professora responsável alocada pelo Departamento de Psicologia para a disciplina. Ela autorizou a realização da pesquisa junto a seus alunos. Em função da documentação exigida para a aprovação no Comitê de Ética, já havia sido solicitada a autorização da Chefia do Departamento de Psicologia, responsável pelas matérias do curso, restando apenas a autorização da professora.

A fim de convidar os jovens a participar do estudo de forma voluntária e espontânea, a pesquisadora visitou suas salas de aula e fez pessoalmente o convite, explicando sobre o que se tratava a pesquisa e sobre seus preceitos éticos. Manifestaram interesse quatro jovens. Os outros três foram recrutados por e-mail encaminhado pela pesquisadora e pela professora da disciplina para a lista de e-mails das turmas, totalizando os sete participantes da pesquisa. Foram entrevistados quatro ainda no transcorrer da disciplina, nos meses de maio e junho, e os outros três, nas duas últimas semanas de aula da disciplina, no mês de julho.

No momento da entrevista, todos os entrevistados foram novamente esclarecidos sobre os objetivos, os procedimentos e a importância científica do estudo, assim como informados sobre a postura ética da pesquisadora e a garantia do anonimato na pesquisa.

A pesquisadora, durante a entrevista, fez pequenos registros no próprio formulário de entrevista e gravou em áudio sonoro as falas dos sujeitos por meio de um gravador digital. Posteriormente, esse material foi transcrito na íntegra pela pesquisadora e por outras duas pessoas contratadas especialmente para realizar essa tarefa. Todas as gravações foram revisadas pela pesquisadora.

Em se tratando do fato de que a entrevista de pesquisa também se torna um instrumento de intervenção psicológica no momento de sua aplicação, alguns participantes agradeceram a oportunidade de sua participação no estudo, ressaltando o processo de reflexão resultante dela, como aponta Krawulski (2004). A fala de Lucas é bastante ilustrativa:

A tua entrevista vai fazer modificações no meu planejamento. Tá? Então, fazer a entrevista, pra mim, foi uma oportunidade de olhar um pouquinho mais naquilo que eu estava olhando. Então, eu não sei exatamente onde, mas eu já enxerguei coisinhas que eu tenho que trabalhar mais. Então, principalmente essa tua última pergunta, pra

mim, a hora que eu pensei, eu disse: ‘Tá realmente na hora de tu começar a montar a tua empresa. Isso está meio parado’. Está no meu planejamento, mas no meu planejamento eu começo a mexer nisso daqui a dois anos. Então, quem sabe, esteja na hora de puxar e começar a mexer agora. [...] Pra mim valeu a pena fazer a entrevista, então, que eu consegui enxergar coisinhas que eu tenho que mexer.

## **2.6 Procedimentos para a análise das informações**

Para a análise das informações, utilizou-se a análise de conteúdo (Bardin, 1977), pois se compreende que ela busca os diferentes sentidos de um texto. Esse é um procedimento sistemático e objetivo que auxilia na compreensão da forma de produção e recepção de uma mensagem. Sua base está calcada na dedução, na inferência e na interpretação dos dados coletados a fim de que se atinjam níveis profundos de análise crítica (Minayo, 2004).

Após a coleta e a transcrição das informações registradas, foram realizadas “leituras flutuantes” do texto, como propõe Bardin (1977). Por meio dessas, o material foi sistematizado pela identificação e pela classificação das categorias significativas. Isso foi realizado por meio do agrupamento de todas as falas dos sujeitos conforme os eixos temáticos e sua posterior comparação com cada um dos temas. Posteriormente, as categorias de análise foram elaboradas segundo as recorrências e os padrões observados nas falas dos sujeitos.

Em seguida, a partir da interpretação, o material foi analisado de acordo com o referencial teórico, pois, como lembra Rey (2002), em todo processo de interpretação e análise, a teoria deve estar presente como um norteador a serviço do pesquisador.

Para a análise, foram criados quatro grandes eixos temáticos, conforme o roteiro de entrevista: 1) a Disciplina; 2) o Planejamento de Carreira; 3) o Autoconhecimento; e 4) a Informação Profissional.

Os resultados e a discussão das informações coletadas serão apresentados a seguir.

### 3 ACHADOS DA PESQUISA

Neste capítulo serão apresentadas as informações obtidas nas entrevistas, juntamente com sua análise e interpretação, visando compreender as implicações do autoconhecimento e da informação profissional sobre a profissão escolhida para o processo de planejar a carreira dos jovens universitários participantes desta pesquisa.

#### 3.1 Perfil e descrição dos participantes da pesquisa

A seguir, serão apresentadas as informações pertinentes a cada participante de duas formas: a primeira por meio de um quadro com as informações gerais de todos os participantes; e posteriormente cada entrevistado será apresentado individualmente por um texto referente ao planejamento de carreira, ao autoconhecimento e às experiências profissionais. Para evidenciar os pontos de vista particulares e pessoais, optou-se por citar algumas das frases dos jovens durante as entrevistas.<sup>19</sup>

Foram entrevistados cinco homens e duas mulheres, com idades variando entre 22 e 29 anos. Todos são moradores da Grande Florianópolis e alunos regulares de cursos de graduação da UFSC em fase de conclusão, com formatura prevista ainda para o ano de 2008 ou para o ano de 2009, conforme pré-requisitos para a escolha dos participantes da pesquisa. Apenas um entrevistado afirmou planejar sua formatura para o ano de 2010 em função de não conseguir terminar as disciplinas restantes até esse período.

Um entrevistado cursa Administração, dois cursam Ciências Econômicas, três cursam Engenharia Mecânica e um cursa Engenharia de Produção Mecânica. A prevalência de alunos do curso de Mecânica se deve ao fato de ser alto o índice de alunos desse curso na disciplina, já que a criação da matéria ocorreu junto aos alunos desse curso.

---

<sup>19</sup> Ao longo do texto, o símbolo (...) representará que houve uma suspensão no pensamento do entrevistado, o símbolo ... representará um corte de pequenas palavras no texto por escolha da autora desta dissertação, enquanto que o símbolo [...] representará um corte de frases, em virtude de a pesquisadora entender que essas são desnecessárias para a compreensão do que está sendo apresentado.

No momento da entrevista, dos sete participantes da pesquisa, seis estavam realizando algum tipo de atividade profissional, cinco realizavam estágios e apenas um possuía um emprego fixo. O outro exercia atividades de pesquisa em um laboratório vinculado ao seu curso.

Vale ressaltar que, por questões éticas, os nomes dos entrevistados são fictícios e escolhidos por eles mesmos no início da entrevista.

Segue um quadro mais detalhado do perfil dos participantes da pesquisa.

TABELA 2 – Dados gerais dos participantes da pesquisa

<b>Nome</b>	<b>Sexo</b>	<b>Idade</b>	<b>Curso universitário</b>	<b>Fase</b>	<b>Ano previsto de formatura</b>	<b>Nº de fases do curso</b>	<b>Atividade profissional</b>
Paulo	M	29	Ciências Econômicas	7 <sup>a</sup>	2009-2	10 fases	Empresa de representação de supermercados
Tereza	F	25	Ciências Econômicas	7 <sup>a</sup>	2010-2	10 fases	Estágio no Ministério Público
João	M	22	Engenharia Mecânica	8 <sup>a</sup>	2009-1	10 fases	Estágio em um laboratório de Mecânica
Fernando	M	23	Engenharia Mecânica	8 <sup>a</sup>	2009-1	10 fases	Estágio em um laboratório de Mecânica
Catarina	F	24	Engenharia Mecânica	8 <sup>a</sup>	2009-1	10 fases	Estágio em um laboratório de Mecânica
Ricardo	M	29	Administração	8 <sup>a</sup>	2009-1	9 fases	Colaborador num núcleo de pesquisa
Lucas	M	23	Engenharia de Produção Mecânica	10 <sup>a</sup>	2008-2	10 fases	Estágio em uma empresa júnior

Outras informações sobre os participantes da pesquisa serão apresentadas a seguir em caráter descritivo.

### 3.1.1 Paulo

Estou passando por dúvidas de carreira, não tenho ainda muita perspectiva do que vou fazer.

Paulo foi o primeiro sujeito entrevistado, tem 29 anos e é aluno da 7ª fase do curso de Ciências Econômicas. Durante toda a entrevista, demonstrou muita preocupação sobre sua carreira e seu futuro profissional. Procurou a disciplina para obter autoconhecimento e tentar dirimir algumas de suas dúvidas sobre sua carreira.

Ele trabalha há sete anos na mesma empresa e no mesmo cargo. Embora considere receber um salário adequado para suas necessidades, não pretende continuar nele *“para o resto da vida”*. Acredita que tem muitas responsabilidades, que não é suficientemente reconhecido e que não possui muitas perspectivas de crescimento na empresa, já que o cargo imediatamente superior ao dele é o de gerente. E isso ele não quer ser.

Em seu planejamento de carreira está trabalhar num local que lhe permita crescer e atingir *“uma carreira maior do que aquela em que se entra”*. Ele quer ganhar mais e ter incentivos para estudar e se aprimorar. Por essa razão, seu planejamento de carreira pressupõe prestar concursos públicos para uma vaga em bancos ou áreas relacionadas à Economia.

Sua definição de carreira envolve o aprimoramento profissional e a evolução de cargos dentro de uma empresa até atingir uma diretoria. Acredita que o planejamento de carreira esteja associado a *“ter uma linha bem traçada”* e já saber no que trabalhar quando se ingressa em um curso universitário.

Para ele, o curso de Ciências Econômicas é muito amplo, não dá uma orientação clara para o aluno de quais as reais possibilidades de emprego no mercado de trabalho. O curso orienta o aluno para a área acadêmica e, segundo Paulo, *“a maioria dos professores acredita que a pessoa tem que continuar”* na academia. Grande parte do curso é teórico, e há poucas matérias sobre a prática. Ele gostaria que o curso oferecesse uma *“visão do mercado de trabalho”*, enfatizando vagas de emprego. Além disso, afirma que é restrito o mercado de trabalho para sua profissão, a maioria das empresas prefere contratar um administrador em vez de um economista.

Ao ser questionado sobre as áreas de trabalho da Economia, Paulo afirma que é difícil trabalhar em sua área em Florianópolis, por isso acredita que sua inserção no mercado de trabalho ocorra por meio da aprovação no concurso do Banco do Brasil ou então por meio de um outro concurso público, como o da Petrobras, do Ministério Público ou da Caixa Econômica Federal. Em um emprego público ele espera receber um bom salário, realizar um trabalho “*dinâmico*”, “*viajar*”, “*tomar decisões*” e, quem sabe, ser “*chefe de uma equipe*”.

Se for realmente aprovado em um dos concursos, pretende mudar de curso universitário e fazer Direito. Pensando nas possibilidades de carreira e ascensão, Paulo acredita que o curso de Direito seja mais diretivo e lhe traga mais opções profissionais, além de salários mais altos dentro das instituições. Todavia, se não for aprovado, não tem a menor idéia do que vai fazer. Segundo ele, “*esse é meu maior problema*”.

Embora tenha como plano de carreira atingir um cargo público, Paulo não acredita que realmente planeje sua carreira. Para ele, a carreira envolve algo mais concreto e detalhado. Se passar num dos concursos, só vai realmente saber o tipo de atividade que vai exercer quando entrar na instituição. Por essa razão, não pode ainda detalhar seu plano de carreira.

Durante a entrevista, Paulo demonstrou grande insegurança e desconhecimento de suas características pessoais. Acredita que não sabe bem quais seus pontos fortes. Sabe apenas que é “*responsável*”, “*quieto*”, “*bem compenetrado e concentrado*”. A nota que Paulo atribuiu ao seu grau de autoconhecimento foi seis, porque acredita que não se conheça muito. Para ele, é importante ter o autoconhecimento para realizar o planejamento de carreira, mas isso não é o mais importante. O ideal seria receber conselhos de pais, amigos e professores e já pensar no assunto desde muito cedo.

Paulo não teve muitas experiências profissionais. Antes de entrar em seu trabalho atual, quando tinha 18 anos, trabalhou durante cinco meses em uma empresa prestadora de serviços para a Casan, na área de informática e cartografia.

### 3.1.2 Tereza

Eu não tinha muita segurança se eu ia mesmo terminar a Economia ou se ia fazer outra coisa.

Tereza tem 25 anos, é namorada de Paulo e também estuda na 7ª fase do curso de Ciências Econômicas. Assim como o namorado, procurou a disciplina porque tinha muitas dúvidas sobre que atividade exercer profissionalmente. No momento em que se matriculou na disciplina, ela não tinha certeza se iria realmente terminar o curso universitário, porque não via uma perspectiva de trabalho. Para ela, seria uma grande frustração colar grau em Economia e trabalhar em outra área.

Na semana em que foi entrevistada, Tereza tinha acabado de tomar uma decisão sobre sua carreira. Ela escolheu trabalhar na área de Economia Internacional, por isso terminaria a graduação. *“Decidi terminar a economia mesmo, a gente vai escolhendo, mesmo que não seja fácil...”*. Para colocar esse plano em prática, planejou uma conversa com um professor da área e a realização de possíveis cursos ou projetos de pesquisa com esse professor. Imagina que sua inserção no mercado de trabalho se dê com a ajuda desse professor e dos possíveis contatos que ele venha a indicar.

Por ter tomado essa decisão há tão pouco tempo, afirmou que estava começando a planejar a carreira a partir do presente momento. Para planejar a carreira, era necessário antes escolher o que ela queria fazer profissionalmente.

Considera a carreira como a realização profissional dentro da área em que a pessoa se graduou, e o planejamento de carreira como a escolha por um caminho específico a seguir. *“Acho que planejamento de carreira é a pessoa tomar a decisão de que caminho ela vai seguir, qual deles, entre tantos”*.

Entre suas características pessoais estão a responsabilidade, o comprometimento e a necessidade de fazer coisas diferentes a cada dia que exijam o pensamento reflexivo. Seu trabalho ideal está relacionado com suas características pessoais. Ela quer um trabalho que seja dentro da área que ela escolheu, que *“tenha uma remuneração razoável”* e *“algum grau de dinamismo”*.

A nota que atribui ao seu grau de autoconhecimento é sete porque acredita que esteja buscando se conhecer mais. Ela afirma que é necessário se conhecer para fazer

um planejamento de carreira porque esse conhecimento vai auxiliar a pessoa a escolher uma atividade de que goste.

Atualmente, Tereza realiza um estágio no Ministério Público, na área de auditoria pública. Suas experiências profissionais anteriores foram um estágio na Casan na área administrativa (dois anos), professora de inglês para crianças (seis meses), estágio na Secretaria de Educação na área financeira e de compras de material escolar (seis meses) e um estágio no Banco do Brasil (um ano e meio).

Assim como Paulo, Tereza fez vários comentários sobre sua graduação, enfatizando os problemas do curso. Para ela, o curso é muito abrangente e superficial.

### 3.1.3 João

Porque a minha dúvida principal é, ainda é ... seguir mais na área técnica ou procurar mais para a gerência.

João é aluno na 8ª fase do curso de Engenharia Mecânica, tem 22 anos e é natural de Joinville. Durante a entrevista, contou que ainda não sabia ao certo para qual área ia direcionar sua carreira, se para a parte gerencial ou técnica da Mecânica. Buscou a disciplina para ter orientações sobre esse assunto. *“A gente precisa ter alguma orientação para saber escolher os caminhos, saber o que cursar, o que estudar, para não chegar lá e encontrar uma coisa completamente diferente do que eu esperava”*.

Para ele, carreira é uma série de etapas, ocorrências ou estágios que se cumpre até chegar num objetivo profissional; o planejamento de carreira é *“ter alguma idéia dos caminhos que você deve seguir para atingir determinado objetivo profissional”*. Diferentemente de outros sujeitos da pesquisa, João explica que não é possível planejar com precisão todas as etapas da carreira e que o planejamento é *“um aspecto mais geral, não tão exato”*. Além disso, João ressalta que, quando entrar numa empresa e estiver trabalhando na área, pode mudar de opinião sobre o que gosta de fazer e assim mudar também seu planejamento de carreira.

No momento, ele está buscando montar para si um planejamento de carreira por meio da realização de uma análise da situação do mercado de trabalho e de seus gostos. Em seu plano de carreira, ele gostaria de subir numa hierarquia da empresa, começar

como técnico especialista e chegar numa gerência. Salienta que gosta tanto da área técnica da Engenharia Mecânica quanto da área administrativa e que gostaria de ter um trabalho que misturasse as duas áreas.

Sua inserção profissional acontecerá, segundo ele, por meio da entrada em uma empresa na área técnica, na área de projetos, de manutenção ou de fabricação. Sonha em trabalhar na indústria aeronáutica ou automobilística com carros, veículos automotivos ou aviação. Tem encaminhado currículo para empresas específicas dessas áreas como Volkswagen, Fiat e Embraer. Além de fazer contato com amigos e professores que podem ajudar a conseguir um estágio nessas empresas, ele estuda conteúdos que as empresas solicitam, cursando disciplinas optativas na área de mecânica de veículos.

Cita que suas características profissionais são esforçado, dedicado, prático e criativo, gostar de desafios, ter dificuldades em lidar com limites de orçamentos num projeto e gostar de fazer as coisas da melhor maneira possível. Atribui nota seis ao seu nível de autoconhecimento porque acredita que nunca ninguém se conhece por completo. Sempre é possível a pessoa se enganar com a percepção que tem de si mesmo. Diz que às vezes se acha péssimo em alguma coisa e depois descobre que há outras pessoas muito piores do que ele, que ele não é tão ruim assim como pensava naquela área. Afirma que, para realizar um planejamento de carreira, é fundamental se conhecer, tanto em termos de gostos quanto de habilidades pessoais.

Seu primeiro trabalho foi aos 15 anos, auxiliando seu pai na empresa de confecção de roupas da família. Trabalhava na área de informática da empresa no atendimento aos clientes e, às vezes, no caixa. Porém, não gostava muito porque não era de seu interesse a área de confecção, nem ter o próprio negócio. Quando veio para Florianópolis e ficou um semestre esperando seu curso começar, fez curso de manutenção de computadores e, durante um tempo, trabalhou como técnico de computadores para alguns amigos de maneira informal. Quando já estava no curso universitário, participou de um projeto da Mecânica na construção de um carro de corrida. Atualmente, está trabalhando num laboratório dentro da universidade que presta consultoria em projetos mecânicos. É um estágio não obrigatório de 20 horas semanais relacionado ao seu curso e do qual ele gosta muito.

Consegue descrever bem as áreas de trabalho de sua profissão e acredita que o mercado de trabalho está muito bom para sua área, com várias opções de trabalho. Cita, inclusive, uma pesquisa recente sobre uma empresa que pretendia contratar 200 novos engenheiros. Enfatiza que a remuneração é um aspecto muito importante para sua

realização profissional e que espera ganhar bem. Comenta o valor da remuneração média de um estagiário no meio empresarial e de um engenheiro no início da carreira.

### **3.1.4 Fernando**

Na correria do nosso dia-a-dia, assim, de estudante, a gente (...) ... fica muito alienado, assim, muito bitolado com os estudos, né? E não tem tempo pra refletir sobre que rumo a nossa vida está tomando.

Fernando tem 23 anos e está na 8ª fase do curso de Engenharia Mecânica. A entrevista com ele teve particularidades. Fernando foi o sujeito que mais apresentou dificuldades em responder às perguntas. Muitas vezes, sua fala iniciava com a expressão: *“Deixa eu ver (...) deixa eu pensar...”*. Muitas de suas respostas foram curtas e vagas, e ao longo delas havia muitas pausas e momentos de dúvida.

Quando iniciou a disciplina, não esperava muito dela. Queria fazer uma matéria relativamente fácil para completar os créditos de seu currículo. Algo que não lhe exigisse tanto quanto as matérias de Física e Matemática de seu curso. Ao final do semestre, surpreendeu-se com a disciplina. Ela lhe possibilitou conhecer a realidade de outras profissões e também pensar sobre o futuro profissional.

Quando ele iniciou a matéria, tinha em mente algumas opções para sua carreira, mas ainda não tinha se decidido por completo. Segundo ele, nunca tinha parado para pensar seriamente sobre as possíveis conseqüências de sua decisão. *“Eu acho que eu não tive tempo, eu nunca tinha tempo pra (...) pensar o que ia implicar (...) como é que ia ser o meu – não sei – o meu futuro”*. Agora ele já está bem mais certo de sua escolha. Quer trabalhar com energias renováveis e no futuro ter sua própria empresa.

Carreira para ele é o meio de se conseguir o que se deseja na vida. É o meio de se conseguir felicidade, trabalho e compromisso. Já o planejamento de carreira é o caminho percorrido, é ter um objetivo profissional. Assim como Tereza, Fernando acredita que iniciou seu processo de planejamento recentemente, pois só agora começou a pensar em seus objetivos profissionais.

Entre suas características pessoais estão comprometimento, gostar de desafios e falta de organização. Sua nota ao seu nível de autoconhecimento é seis porque muitas vezes se surpreende consigo mesmo e porque precisa ter mais vivências para se

conhecer melhor. Ele acredita ser necessário se conhecer para realizar um planejamento de carreira. Para ele, o maior objetivo do planejamento é trazer felicidade, e isso a pessoa só vai conseguir se souber o que pode lhe dar satisfação.

O primeiro trabalho de Fernando foi por volta dos 12 anos quando começou a ajudar seu pai na malharia da família. Depois trabalhou como *webdesigner* na empresa de seu tio. Já na Engenharia Mecânica, trabalhou por dois anos num laboratório de pesquisa na área de aceleração. Passou um ano em Londres, onde realizou diversos trabalhos como garçom, vendedor e atendente de lanchonete. Depois foi professor de inglês por seis meses e atualmente realiza um estágio num laboratório de energias renováveis, área que quer seguir profissionalmente.

Imagina que sua inserção no mercado de trabalho irá acontecer por meio da contratação de uma empresa da área de energia. Entretanto, Fernando sabe apenas qual a área em que quer trabalhar. Ele não tem idéia de como seja a prática desse campo de trabalho. Até o presente momento investiu muito em pesquisa, área em que ele não quer trabalhar mais.

### **3.1.5 Catarina**

A gente quer alguma coisa, mas não sabe o que é exatamente, né?

Catarina tem 24 anos e, assim como Fernando, é estudante da 8ª fase do curso de Engenharia Mecânica. Sua entrevista foi tensa porque Catarina falava muito baixo e não era suficientemente clara em suas respostas. Parecia ainda ter muitas dúvidas sobre seu planejamento e, conforme ela mesma afirmou, ter dificuldades de expressar suas opiniões. Para ela, é difícil tanto escolher o que quer profissionalmente quanto delimitar as possíveis etapas para se atingir uma meta profissional.

Catarina buscou a disciplina para desenvolver um plano de carreira condizente com seus objetivos pessoais. Conta que, antes de fazer a disciplina, nem sabia que as pessoas faziam objetivamente um plano de carreira, que escreviam no papel as metas que queriam atingir. *“Eu nem sabia que as pessoas faziam plano de carreira, assim, que botavam no papel, assim. Sabia que as pessoas tinham objetivos. Mas planejamento*

*assim, né? Mas não (...) Na disciplina que eu descobri que as pessoas fazem papel escrito planejamento de carreira: é isso que eu quero”.*

Embora ainda esteja difícil expressar claramente o que ela quer, acredita que a disciplina tenha ajudado a refletir sobre o assunto, dando-lhe a oportunidade de “*parar para pensar*”. “*Eu acho sempre que a gente pára pra pensar sobre o assunto já é uma grande vantagem, né? Porque, daí, a gente vai fazendo outras atividades e cada dia (...) ah, vai passando os dias e tu vai fazendo outras coisas, né? Não pára pra pensar sobre isso*”. Justamente por estar refletindo sobre as possíveis opções de carreira, Catarina acredita que esteja planejando sua carreira. No momento da entrevista, ela estava analisando cuidadosamente as possíveis empresas para fazer um estágio final de curso.

Para ela, carreira é o processo de amadurecimento e de experiência que envolve crescimento pessoal e profissional. O planejamento de carreira, por sua vez, é direcionar as atividades para o objetivo que se tem em longo prazo, é manter o foco, é se decidir por um rumo específico.

Entre suas características pessoais estão o senso prático, a capacidade analítica e o alto nível de cobrança. Ela se cobra muito e espera muitos resultados. “*Eu me cobro muito o resultado. Isso me atrapalha bastante ... Eu começo a pensar que nada é suficiente. Mesmo que eu tiver uma nota muito boa assim, não é suficiente. Se eu tirar dez, eu não fiz mais do que a obrigação, sabe?*”. Sua nota ao grau de autoconhecimento é sete porque ela ainda quer se conhecer mais.

Segundo Catarina, é necessário se conhecer para fazer um planejamento de carreira, pois esse deve ser direcionado para a satisfação da pessoa. Se não tiver autoconhecimento, a pessoa não saberá para onde dirigir suas ações.

Sua primeira experiência profissional foi como jogadora de basquete e depois como técnica de uma seleção de basquete. Dos 10 aos 20 anos esteve muito envolvida com atividades relacionadas ao basquete. Em 2005, quando já estava no curso de Mecânica, entrou para um laboratório do curso de Mecânica no qual permanece até hoje. Ela também já foi professora de Física e Matemática e trabalhou com recepção de eventos em fins de semana. No entanto, ao longo da entrevista, não considerou essas experiências como atividades profissionais porque eram muito esporádicas. Com os questionamentos da pesquisadora, começou a refletir sobre o assunto e num determinado momento afirmou: “*A gente acha que, às vezes, são coisas bobas, mas vão nos ajudando a transformar a gente em profissional. Todas aquelas pequenas coisinhas que a gente faz*”.

Catarina não tem a menor idéia de como vai ser sua inserção no mercado de trabalho. Acredita que será contratada por uma empresa por meio de seu estágio. Para ela, é difícil pensar no assunto. Por enquanto, o que ela acha que é capaz de fazer para se preparar para sua inserção no mercado de trabalho é construir seu currículo profissional. *“Estou planejando a minha carreira, estou fazendo um currículo bom, estou (...) me adequando – quer dizer – me transformando no profissional que eu quero ser”*.

### **3.1.6 Ricardo**

Esse era o meu intuito, organizar as informações para chegar num objetivo de uma forma bem clara e racional.

Ricardo tem 29 anos e é aluno da 8ª fase do curso de Administração. Como o tema “carreira” também é estudado durante seu curso, as respostas de Ricardo foram longas e bastante complexas. Em muitos momentos, ele misturou conceitos teóricos com suas experiências e expectativas pessoais. Explicou que procurou a disciplina para consolidar seus objetivos de médio e curto prazo e construir um panorama em longo prazo. Ele queria também planificar as idéias referentes ao planejamento de carreira, ou seja, obter mais informações sobre a carreira e organizar essas informações de forma muito clara, objetiva e racional. *“Essa parte de conseguir planificar é na verdade ter informações, ter um apanhado de informações suficientes para conseguir ordená-las e conhecê-las também. Ordená-las de forma racional, para poder fazer um plano em si né? Como se fosse um cronograma”*. Para ele, a carreira é *“Satisfação, valores, qualidade de vida, autonomia, flexibilidade”*, e o planejamento de carreira é conseguir planificar e organizar as informações e os objetivos em médio, curto e longo prazo.

Durante o curso da disciplina, uma atividade chamou a atenção de Ricardo e foi muito importante para seu processo de planejamento de carreira. Ele fez uma entrevista com uma profissional, considerado por ele bem-sucedida, e durante o transcorrer dessa atividade vislumbrou etapas mais avançadas para sua carreira. Ricardo quer ser professor universitário e, por essa razão, entrevistou uma professora substituta da UFSC.

Ele foi o sujeito que demonstrou maior domínio sobre seu planejamento de carreira, já sabendo as etapas que precisa atingir para chegar até seu objetivo de ser professor universitário. Tem organizado suas ações no presente, já projetando o futuro. *“Por exemplo, eu planejei terminar a graduação nesse segundo semestre fazendo uma disciplina e o TCC, e já fiz o teste da AMPAD antecipado, para poder no semestre que vem fazer uma disciplina de mestrado”*.

Ele também respondeu com facilidade às perguntas relacionadas ao autoconhecimento, afirmando ter um bom conhecimento sobre si mesmo. A nota que atribuiu ao seu grau de autoconhecimento foi a mais alta de todos os sujeitos: oito e meio. Entre suas características pessoais cita a curiosidade, a persistência, o bom relacionamento interpessoal, um certo grau de arrogância ou prepotência, em função de ter muito conhecimento e o fato de ser muito atarefado, assumindo muitas responsabilidades ao mesmo tempo.

Sua primeira experiência profissional foi aos 17 anos como professor de artes marciais para crianças. Permaneceu nesse trabalho por um ano e meio. Depois, quando cursava Engenharia Química, iniciou um estágio como auxiliar de escritório numa empresa de equipamentos para laboratório. Desistiu do curso de Engenharia, entrou para Administração e passou a ser vendedor interno da mesma empresa. Iniciou sua trajetória de ascensão tornando-se representante comercial da região Oeste do estado de Santa Catarina. Em função das dificuldades do trabalho, abandonou o cargo de representante comercial e voltou a ser vendedor interno. Depois, tornou-se gerente da filial de Santa Catarina e do Paraná, permanecendo nesse cargo por dois anos. Em função de divergências de valores com seu superior, Ricardo foi demitido, ou melhor, como ele próprio diz: *“Eu não pedi demissão, eu fiz com que me demitissem da empresa, que eu estava fazendo algumas coisas que eu não gostava, que era propor prazos que não eram os certos, e eu falei com o gerente que os prazos não estavam corretos, e ele falou – tem que prometer que vai dar em dez, e eu falei – não está chegando nem em trinta (...) foi por valores mesmo e porque a gente não conversava...”*. Depois disso, Ricardo foi estagiário de outra instituição e atualmente ele trabalha num laboratório de pesquisa ligado ao seu curso.

Embora ainda seja graduando, Ricardo já teve vários convites para se tornar professor universitário. Segundo ele, há muita demanda por professor de Administração e poucos candidatos dominam o processo de fazer pesquisa científica como ele, por isso, ele acredita que sua inserção no mercado será fácil, ocorrendo por meio de

indicações de professores e amigos. Enquanto não se torna professor, ele orienta trabalhos de conclusão de curso na área de Administração e se sente muito satisfeito com isso.

Ao final da entrevista, Ricardo explicou que outra atividade que quer realizar é a carreira política, como ocorre com alguns dos professores de seu curso. Todavia, isso é um planejamento em longo prazo para daqui a oito ou 10 anos.

### **3.1.7 Lucas**

A idéia era sair do curso tendo uma visão, já enxergando um pouquinho o que eu ia buscar depois.

Lucas tem 23 anos e é aluno da 10<sup>a</sup> fase do curso de Engenharia de Produção Mecânica. Sua entrevista foi a última e a mais longa. Assim como Ricardo, Lucas se interessa muito pelo tema da carreira e parecia ter gostado muito da disciplina. Matriculou-se para desenvolver uma visão das possibilidades que teria no mercado de trabalho, queria se formar já conseguindo visualizar para onde deveria focar seus esforços em busca de um trabalho. Conta que, quando iniciou o curso, ele não descartava a possibilidade de se tornar um engenheiro técnico. Hoje já pensa diferente. Descobriu, por meio dos exercícios da disciplina, que seu perfil se direciona mais para a área de gestão, para cargos de diretoria ou para se tornar um empreendedor e ter seu próprio negócio.

Assim com Fernando, Lucas não esperava muito da disciplina. Ele não conhecia o trabalho da Psicologia e não sabia se a matéria realmente poderia ajudá-lo. Ao final, surpreendeu-se com os resultados, elaborou um complexo planejamento de carreira com planos A, B e C. *“Eu tenho um planejamento montado pra mais três, quatro anos com planos ‘A’, ‘B’ e ‘C’. Então eu estou me sentindo muito mais preparado pra entrar no mercado do que eu estava antes, muito mais confiante do que eu estava antes. E agora eu sei onde eu tenho que focar”*.

Ele define a carreira como *“o caminho que eu quero traçar”* e o planejamento de carreira como a preparação para possíveis problemas e a criação de estratégias para lidar com esses problemas ao longo do caminho. Planejar a carreira é também realizar um

exercício de autoconhecimento. Por meio do processo de parar para pensar sobre o futuro profissional, Lucas foi descobrindo interesses, habilidades e gostos. Antes da realização da disciplina, ele se considerava “*sem foco*”, sem uma direção profissional.

Para planejar sua carreira, Lucas criou uma ferramenta para avaliar o alinhamento de suas ações com suas metas profissionais. Essa dá indicadores de onde ele precisa melhorar para chegar aos objetivos. Por meio desse instrumento, ele começou a optar pelos cursos e pelos estágios que deveria fazer, elaborando uma ordem de prioridades em suas ações. Além disso, ele criou estratégias específicas para conseguir um estágio. Em vez de encaminhar seu currículo para muitas empresas, como fazem seus colegas, ele encaminhou apenas para 10 instituições nas quais ele realmente gostaria de trabalhar. Depois, ligou para cada uma delas e explicou as razões que o levaram a querer a vaga. Das 10 empresas, seis lhe deram um retorno, e em três delas ele foi até as fases finais do processo seletivo.

Entre suas características estão a facilidade de trabalhar em grupo, a necessidade de um trabalho dinâmico, o interesse em trabalhar com coisas que envolvam novas aprendizagens e certa dificuldade de se comunicar com pessoas que não tenham o mesmo grau de instrução que ele. A nota para seu nível de autoconhecimento foi oito. Ele explica que é uma nota “*viciada*” porque no atual momento de vida está muito feliz consigo mesmo. Acredita que melhorou muito desde o início do ano, quando não tinha ainda idéia do que ia fazer profissionalmente. Ainda há muito para melhorar, mas os resultados obtidos já o deixam satisfeito. Em sua opinião, não é fundamental ter autoconhecimento para fazer um planejamento de carreira, porque o próprio exercício de pensar a carreira é um exercício de reflexão sobre si mesmo e, portanto, uma atividade que proporciona autoconhecimento.

Lucas se inseriu no mercado de trabalho muito cedo. Com 12 anos, seu pai lhe convidou para ser *office-boy* do escritório da família. Ele aceitou, gostou da atividade e seis meses depois já era *office-boy* de outros três escritórios que ficavam próximos a de seu pai. Ficou nessa função por dois anos até iniciar o nível médio. Depois, realizou manutenção de computadores nos mesmos escritórios. Ainda na adolescência, com 15 anos, foi monitor de Química no colégio, professor de inglês para crianças e auxiliar de limpeza e manutenção em um clube esportivo perto de sua casa. Depois que entrou na universidade, trabalhou por seis meses com a madrinha, no escritório de contabilidade dela, fez um estágio em uma empresa de cartão magnético e numa empresa júnior de

consultoria de seu curso. Atualmente, faz três estágios ao mesmo tempo relacionados à área de consultoria, da qual ele gosta muito.

Sobre sua inserção no mercado de trabalho, Lucas explica que não pensou sobre esse assunto durante grande parte da faculdade. Foi preciso que, no final do curso universitário, ele modificasse muitos aspectos de seu comportamento para conseguir se preparar para a entrada no meio organizacional. Entretanto, mesmo tendo pouco tempo para fazer isso – Lucas se forma no final de 2008 –, ele acredita que tenha conseguido porque até agora já recebeu retornos positivos de suas ações. Para sua surpresa, ao final da disciplina, ele se avaliou muito mais preparado para o mercado do que imaginava anteriormente. Não acredita que esteja plenamente preparado, porque o curso orienta muito mais para ser pesquisador e cientista do que para o mercado propriamente, mas já se sente melhor a esse respeito do que antes.

### 3.2 Apresentação, análise e discussão das informações coletadas

O quadro a seguir apresenta os quatro eixos temáticos e as categorias relacionadas a cada um deles. Todos os eixos temáticos foram definidos *a priori* no momento da elaboração do projeto de pesquisa, e todas as categorias foram criadas a partir da análise e do tratamento das informações coletadas nas entrevistas. Elas emergiram nas falas dos participantes de maneira integrada. A separação dos assuntos é de cunho didático e não tem o objetivo de separar a globalidade das vivências dos entrevistados.

TABELA 3 – Eixos temáticos e categorias de análise

<b>Eixos temáticos</b>	<b>Categorias</b>
Disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira	3.2.1) As expectativas em relação à disciplina
Carreira	3.2.2) A avaliação da disciplina
	3.2.3) As concepções de carreira e de planejamento de carreira
	3.2.4) Construindo o planejamento de carreira
Autoconhecimento	3.2.5) Autoconhecimento
	3.2.6) O autoconhecimento e o processo de planejar a carreira

<b>Eixos temáticos</b>	<b>Categorias</b>
Informação Profissional	3.2.7) Imaginando a inserção profissional 3.2.8) A informação profissional, a experiência profissional e o processo de planejar a carreira 3.2.9) O papel da universidade

### ***3.2.1 As expectativas em relação à disciplina***

Esta categoria está relacionada ao processo de como os participantes da pesquisa souberam da disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira e às suas expectativas ao se matricularam. Essas expectativas já evidenciam informações sobre o planejamento de carreira dos entrevistados e por essa razão também estão relacionadas ao tema desta pesquisa.

De maneira geral, os jovens universitários souberam da disciplina por meio de amigos de outras fases e por meio de divulgação eletrônica (pelo site da universidade e por e-mail pessoal). Aqueles que souberam por meio de amigos contam que esses recomendaram a matéria porque a consideravam interessante.

Eles disseram que era **legal** e disseram que era (...) pelo menos um tempo para parar pra pensar sobre esse assunto (Catarina).

**Através de um amigo meu que já cursou a disciplina.** Amigo, não! Um conhecido que trabalhava comigo no laboratório [...] e ele me falou que era **interessante**. Eu sempre tive curiosidade a respeito ... Ele gostou. **Ele me recomendou. Gostou bastante.** Ele deve ter feito faz uns cinco ou seis anos já (João).

Alguns amigos também indicaram a disciplina por ela ser mais “leve” do que as matérias curriculares tradicionais. Ao se matricularem na disciplina, os entrevistados vislumbraram a possibilidade de cumprir créditos acadêmicos com conteúdos mais fáceis do que as disciplinas técnicas da Engenharia.

Eu tinha que fazer quatorze créditos e eu tinha só nove. **Eu estava procurando mais matérias pra completar.** Eu já tinha feito todas as optativas do meu curso. Daí, conversando com um amigo meu, ele deu a idéia (Lucas).

Primeiro eles falavam que era bem **tranqüila**, assim, e que era **legal** também (...) que era **interessante**... Eu tava com um semestre bem complicado e **precisava de mais alguma optativa pra completar**, assim, e que não desse (...) **que não fosse tão pesada** (Fernando).

Catarina, João, Lucas e Fernando buscaram a matrícula na disciplina em função da sugestão de amigos. Eles foram influenciados por pessoas que pertenciam ao mesmo meio social que eles. Isso está de acordo com a literatura. Para Soares (2002), Affonso e Sposito (2005), Müller (1988) e Natividade e Brasil (2006), as variáveis do contexto social delimitam as escolhas da profissão.

Um dos entrevistados matriculou-se na matéria juntamente com outro amigo; e outra entrevistada convidou o namorado para cursar a disciplina. Isso pode indicar que a matéria se configura num espaço também de socialização e confraternização entre os estudantes.

Ele já tinha feito disciplina de planejamento antes e ele disse que podia ser interessante, mas que ele ia fazer comigo, né? Nós dois fizemos na mesma turma. **Ele me convidou pra fazer junto** (Lucas).

Entre os vários motivos que levaram os alunos a procurar a disciplina estão questões sobre o autoconhecimento e sobre o mercado de trabalho. Eles queriam conhecer melhor seu perfil profissional e sanar dúvidas quanto à escolha do curso e à área de atuação profissional.

Eu queria descobrir assim **meu perfil**, né? Acho que para qualquer um, fica meio difícil fazer uma auto-crítica, **saber os pontos fortes e fracos. Saber o que eu posso mostrar numa entrevista**. Eu já fiz algumas entrevistas de grupo e nunca achei que fui muito bem, queria mais **me descobrir, saber meu perfil** (Paulo).

**Eu não tinha muita idéia do que fazer do meu futuro profissional**. Então vim fazer essa disciplina tentando **buscar algumas respostas** (...) e talvez me orientar, me responder o que talvez seja mais importante, de alguma forma tentar **contribuir para as minhas escolhas**. Porque pra mim é uma área muito ampla, é difícil saber o que vou fazer logo que me formar (Tereza).

A gente estava conversando a respeito da escolha de trabalhar, que eu faço engenharia, né? Trabalhar mais na área técnica, ou mais para a área de gerência, administrativa? ... **Então é ganhar mais informação a respeito das duas áreas, também me conhecer, conhecer o meu perfil profissional**, que é importante... (João).

Com o transcorrer da matéria, eles gostariam também de receber informações sobre a construção de um currículo profissional e sobre o funcionamento dos processos seletivos das empresas.

Só que sempre tem muita gente, uma vaga para 20 ou 30 pessoas, aí você chega lá e eles não explicam o que aconteceu, também **não fazem a entrevista de feedback** ... Então **sempre tive dúvidas**, o que eu fiz, eu sei que tenho experiência profissional (Paulo).

E também acho interessante a parte de **orientação para fazer um currículo**, que a gente não tem em nenhum momento da faculdade (João).

Outro aspecto que contribuiu para a busca pela disciplina foi a possibilidade de ter um espaço específico para pensar no futuro e “amadurecer” decisões profissionais.

Então eu achei que era **uma oportunidade bastante boa** que eu tinha, a professora, né? (...) a professora especializada nisso, então achei que podia ser uma oportunidade muito boa. **Eu nunca tinha parado pra pensar** o que eu quero pra mim daqui a cinco, seis, dez anos (Lucas).

Então, **esse tempo pra gente pensar, amadurecer** sobre isso, pra poder ter, assim, certeza suficiente pra poder escrever, né? (Catarina).

As expectativas dos jovens universitários participantes desta pesquisa vão ao encontro da ementa da disciplina, na qual os temas norteadores da matéria são orientação e planejamento de carreira, escolha e projeto de futuro profissional, mercado de trabalho, empregabilidade e capacitação profissional. Da mesma forma, aquilo que os entrevistados buscaram na disciplina é bastante próximo de seu objetivo principal, que é auxiliar o jovem formando a elaborar um plano de carreira, tendo em vista sua futura atuação profissional e a inserção no mercado de trabalho (Soares & Xikota, 2005). Alguns jovens não esperavam que esse objetivo fosse atingido, para eles a disciplina superou as expectativas que tinham quando iniciaram a matéria.

Eu não esperava muita coisa assim, não. Eu (...) É, as minhas expectativas iniciais não eram muito, não eram muito grandes, digamos assim. (...) Depois eu **me surpreendi** com essa **disciplina**. Daí, eu **acho que foi bom ter feito** isso aí, **me ajudou bastante**. Mas, no começo, eu achava que ia ser mais entregar trabalho e não ia me adicionar muita coisa... (Fernando).

Cumpriu. Eu acho que **até melhor do que eu esperava**. Tipo, quando eu entrei (...), provavelmente por um preconceito bobo de ter feito

cinco anos de engenharia dentro do CTC, sem ter saído de lá, eu **não conhecia como era o trabalho (...)** essa parte de psicologia mesmo, a gente não conhecia. Então quando eu (...) quando eu entrei: ‘bom, vou fazer uma cadeira simples, vou estudar umas coisinhas mais simplezinhas, quem sabe me ajude, quem sabe não me ajude’ (Lucas).

Para Lucas, cursar a matéria também foi uma possibilidade de conhecer mais sobre a Psicologia e sobre a Orientação Profissional.

### 3.2.2 A avaliação da disciplina

Esta categoria diz respeito à avaliação que os participantes da pesquisa fazem da disciplina em relação ao que consideram seus aspectos positivos e negativos. Ao serem indagados sobre isso, os entrevistados tecem avaliações positivas a respeito da matéria. Eles afirmam que, por meio das reflexões propostas, a disciplina contribuiu para o processo de escolha e o planejamento profissional.

Eu comecei a conseguir me guiar mais... Então, acho que **a disciplina foi bem útil** (Tereza).

Está me ajudando bastante. Eu já tenho mais claro o que eu quero... (Catarina).

Eu acho que foi **bastante produtiva** e foi um (...) foi uma boa (...) foi um **espaço pra reflexão...** (Fernando).

E como eu não sabia pra onde eu ia focar, aparecia uma chance eu ia. E agora não. Agora eu **já estou sabendo o que eu quero buscar**. Então, pra mim, **ajudou bastante**. Foi bem, **bem interessante**. O começo do curso, ele é estranho, porque tu não consegue enxergar aonde a gente quer chegar com aquilo que a gente está fazendo, mas a partir da quinta/sexta semana começa a tomar forma e caminha. **Então foi bem interessante mesmo** (Lucas).

Olha, se eu tivesse que **dar uma nota, para a disciplina**, não para professor e nem para mim, para a disciplina, **eu daria nove e meio**, e é difícil eu dar uma nota alta assim. Eu daria nove e meio porque foi **uma disciplina muito interessante, me instigou muito, me fez participar do que estava sendo proposto em sala de aula**, né? Que era obter um autoconhecimento, conhecer a realidade do mercado, para depois fazer algum tipo de planejamento (Ricardo).

As narrativas dos participantes da pesquisa evidenciam o papel que a disciplina vem exercendo na vida desses universitários. A avaliação dos entrevistados permite afirmar que a matéria de Orientação e Planejamento de Carreira está cumprindo com seus objetivos de permitir a identificação de valores, interesses e habilidades individuais e mobilizar a reflexão sobre as transformações do mundo do trabalho (Soares & Xikota, 2005). Além disso, o planejamento, os conteúdos programáticos e as intervenções realizadas em sala de aula vão ao encontro do que afirmam diferentes autores da área de Orientação Profissional e Carreira. Segundo Soares (2000), o processo de orientação de carreira deve favorecer a tomada de decisões, o aprendizado de habilidades e a expansão de interesses pessoais. O orientando deve ser capaz de estabelecer papéis profissionais, resolver conflitos de carreira e delimitar objetivos profissionais, o que parece ocorrer com os entrevistados desta pesquisa.

Folsom e Reardon (2003) em estudo realizado nos Estados Unidos evidenciam que disciplinas voltadas para a educação de carreira na universidade produzem efeitos positivos no desenvolvimento da carreira de jovens. Tempos depois de terem cursado as disciplinas, os estudantes se demonstravam mais satisfeitos com seu trabalho, com sua escolha profissional e com seu curso. Para Oliveira (2007), as ações educacionais direcionadas para o planejamento de carreira são facilitadoras da transição de estudantes universitários para o mercado de trabalho, possibilitando, inclusive, tomadas de decisão profissionais. Teixeira (2002), em sua tese referente ao processo de transição de jovens da universidade para o mercado de trabalho, verifica que serviços especializados de orientação profissional para universitários, como é o caso desta disciplina, podem favorecer o comprometimento do indivíduo com sua carreira, já que auxilia a pensar sobre as características pessoais e as possibilidades de trabalho no mercado. Tolfo (2002), em artigo referente às diferentes concepções de carreira e às formas de gestão organizacional, afirma ser necessário que o planejamento de carreira seja uma atividade que envolva diferentes frentes como profissionais, empregadores, gestores, universidades e agências governamentais. Para a autora, em tempo de constantes mudanças no meio organizacional, é necessário que as informações quanto ao trabalho e à carreira sejam divulgadas e discutidas amplamente. Ao possibilitar a discussão sobre as condições de trabalho atualmente junto aos jovens universitários, a universidade está contribuindo socialmente para o planejamento de carreira e a inserção profissional desses alunos.

Os jovens universitários afirmam também que gostaram das atividades relacionadas ao conhecimento sobre si mesmo e à preparação para o mercado de trabalho, o que vai ao encontro dos conteúdos programáticos da disciplina. Como já referido no caminho metodológico da presente dissertação, os três eixos temáticos da matéria são o autoconhecimento, o mercado de trabalho e o processo de planejamento de carreira.

A última aula era sobre nosso perfil, **nossas características positivas e negativas... Essa parte, eu gostei**, começou a ficar mais prático, mais interessante. Estou gostando (Paulo).

**Eu achei muito interessante a disciplina, principalmente o autoconhecimento** que solidificou algumas coisas que eu já imaginava, que eu fazia daquela forma, que eu era daquela forma... (Ricardo).

Eu estava, literalmente, sem foco nenhum. Eu estava aprendendo um pouquinho de tudo, sem saber exatamente o que eu queria fazer depois. Então foi pra mim **conhecer** exatamente isso: **o que eu quero fazer, o que eu gosto de fazer e o que eu não gosto de fazer** (Lucas).

E também por isso, né? Quando tem que fazer redação, **tem que organizar um currículo**, organizar, né? (...) fazendo as etapas de planejamento (Catarina).

Para Paulo, Ricardo e Lucas, cursar a disciplina foi uma forma de obter mais autoconhecimento. Eles puderam analisar suas características e seus interesses pessoais e confirmar percepções que tinham sobre si mesmos. Para Catarina, que queria aprender a construir um currículo profissional, a disciplina trouxe maior informação profissional. Esses resultados mostram que a disciplina possibilita autoconhecimento e informação profissional. Isso é fundamental para o processo de planejamento de carreira, conforme diferentes autores (Bohoslavsky, 1993; Dutra, 1996; Greca, 2000; H. T. Martins, 2006; L. C. Martins, 2007; Soares, 2000; Teixeira *et al.*, 2007).

Para um entrevistado, em especial, a atividade curricular da disciplina de entrevistar um profissional bem-sucedido de sua área de atuação foi muito marcante. Com o transcorrer da entrevista, ele se identificou com a entrevistada e pôde perceber mais claramente as etapas de seu próprio planejamento de carreira.

Exato, foi **o ponto forte, o ápice do planejamento de carreira para mim foi a entrevista**, onde além de ter os objetivos futuros eu conheci toda a história dessa professora que é professora da Administração ali na UFSC... E já aproveitei para perguntar, que ela

também já tinha feito um planejamento de carreira para ela, só que ela fez de forma independente, não através dessa disciplina, **e eu aproveitei o planejamento de carreira que ela fez**, para também projetar dois anos à frente, que foi o que ela tinha me passado, dois anos à frente, o que ela tem que fazer para atingir os objetivos dela (Ricardo).

O fato de a disciplina ser formada por alunos de diferentes cursos universitários também foi levantado como um aspecto muito positivo. Por meio das discussões com alunos de outros cursos, os sujeitos descobriram novas informações sobre o mercado de trabalho, percebendo que outros jovens também apresentam dúvidas quando à inserção profissional.

Que nem, na nossa turma **têm pessoas de outras áreas**, assim, bem dividido, assim, metade da turma da área das engenharias e a outra metade da área da psicologia. **Daí, a gente consegue ver como é diferente**, assim, né? Como as áreas formam pessoas de maneira diferente. **Por esse motivo é bom, pelas discussões** (Catarina).

Por exemplo, **em relação a salários e a dificuldade de conseguir empregos** também. Engenharia hoje em dia está em alta, então [...] tem muito mercado pra engenheiro e os salários estão bons. E eu ouvi as outras pessoas [...] **é meio complicado o mercado hoje. E eu não imaginava que era tanto assim**. Eu achava que [...] que estava bom pra todo mundo. Mas na verdade não é (Fernando).

Sim, eu acho que a gente entra em contato com vários cursos diferentes, porque essa disciplina não é para um curso só, mas para a Universidade inteira. **E aí consegue ter uma noção de como é, que a dúvida não é só nossa e como que as outras pessoas fazem, como é o curso delas**, o que fazem, quais as expectativas delas também na área profissional. **Facilita de alguma maneira a tomar essa decisão** (Tereza).

Apenas dois entrevistados comentaram aspectos negativos da disciplina.

Agora que a gente vai começar a ver currículo, então, agora que está entrando isso. Até agora foi mais autoconhecimento e tal. **Mas é uma coisa que eu já tinha, que eu mais ou menos não tinha dúvida, então não foi muito o meu foco na disciplina** (João).

O **momento mais baixo** talvez foi o de dinâmica de grupo, teve uma dinâmica de grupo no decorrer, e não sei, por eu ter um pouco mais de idade das pessoas que estavam ali, ou se, por eu já trabalhar com planejamento estratégico organizacional, eu não dei tanta (...). **Eu não achei tão interessante a dinâmica de grupo** (Ricardo).

Mesmo nas críticas, há uma referência aos benefícios da disciplina. As atividades que eles não gostaram foram em momentos específicos da matéria, da qual eles já possuíam algum domínio. No geral, a avaliação da disciplina foi positiva, gerando reflexão sobre a carreira e o futuro profissional.

### 3.2.3 As concepções de carreira e de planejamento de carreira

Esta categoria permite identificar as concepções de carreira e de planejamento de carreira adotadas pelos participantes da pesquisa. As concepções de carreira se dividem em dois aspectos: 1) a evolução de cargos que a pessoa apresenta ao longo de sua vida profissional; e 2) o processo de satisfação pessoal que a carreira pode proporcionar.

Acho que é (...) como é que eu vou dizer? **Aprimoramento profissional**, quando tu está dentro de uma empresa e ocorre uma **evolução**, começa como *office-boy*, e com os estudos chega numa diretoria, acho que é isso que eu imagino (Paulo).

Isso é carreira: a **série de ocorrências, estágios** que você vai passando até atingir uma **determinada posição que você queira** (João).

As concepções de carreira de Paulo e João envolvem o modelo tradicional de carreira, no qual o trabalhador realiza uma ascensão linear e vertical dentro do organograma de uma mesma empresa (Coelho, 2006; Thiry-Cherques, 2006; Tolfo, 2002; Xikota, 2004). O plano de carreira deles também está relacionado ao modelo tradicional de carreira, ambos querem ingressar numa empresa que lhes permita ascender hierarquicamente.

**Eu queria entrar numa [empresa] que fosse (...) que tivesse uma facilidade (...) de subir**, almejar uma carreira maior do que aquela em que se entra. É até um dos motivos de eu não estar gostando do meu trabalho (Paulo).

Eu acho que pra mim, sim. Para o meu objetivo, **eu gostaria de verticalizar, crescer hierarquicamente** (João).

Mesmo sabendo das mudanças do mundo do trabalho, esses jovens universitários ainda esperam encontrar no mercado de trabalho um emprego que lhes

traga estabilidade profissional, grandes retornos financeiros e crescimento na hierarquia da empresa.

Diferentemente de João e Paulo, as concepções de carreira de Tereza, Fernando e Ricardo apresentam aspectos do modelo emergente de carreira, que envolve maior mobilidade profissional e pode proporcionar a busca por maior sentido e realização no trabalho (Coelho, 2006).

Quando penso em carreira, penso em **realização profissional** (Tereza).

Trabalho, **busca da felicidade**, compromisso (Fernando).

**Satisfação**, valores, **qualidade de vida**, autonomia, flexibilidade (Ricardo).

As concepções de Lucas e Catarina incluem tanto a evolução de cargos quanto a busca por realização profissional.

Carreira? ... **é o caminho que eu quero traçar** (Lucas).

Carreira é o **processo de crescimento dentro do trabalho e pessoal também**. Acho que (...) **esse processo de amadurecimento**, assim, de **adquirir experiência**. Isso é carreira (Catarina).

De maneira geral, as concepções dos entrevistados da pesquisa lembram os conceitos de Cochran (1994) e Schein (1996), que tecem uma diferenciação entre a carreira objetiva ou externa e a carreira subjetiva ou interna. Enquanto a carreira objetiva remete aos cargos de trabalho e às possíveis promoções na carreira, a carreira subjetiva se refere ao papel do trabalho na vida da pessoa e à relação que essa estabelece com sua profissão.

Na dissertação de Xikota (2004) sobre o entendimento de planejamento de carreira de administradores recém-formandos, esses afirmaram que planejar a carreira é elaborar metas e cronogramas, definindo-se *aonde e como* se quer chegar a determinado objetivo profissional. Diferentemente do resultado encontrado por Xikota, na presente dissertação, os participantes da pesquisa afirmam que, antes de atingirem os postos profissionais que sonham, faz-se necessário saber que postos são esses. Logo, a concepção de planejamento de carreira dos entrevistados inclui o processo de escolhas relacionadas à carreira.

Acho que planejamento de carreira é a pessoa **tomar a decisão** de que caminho ela vai seguir, qual deles, entre tantos. É escolher um desses caminhos e tentar se programar... (Tereza).

É eu saber que tenho que **manter o foco**, né? **É eu saber o que eu quero** daqui sei lá quantos anos, pra ver se o que eu estou fazendo agora é condizente com o meu objetivo. Pra não ficar dando volta. (Catarina).

Projetar o caminho a ser percorrido... **É ter um objetivo** (Fernando).

Segundo Soares (2000, 2002), o planejamento de carreira é complexo e envolve uma série de escolhas. Essas escolhas demandam reflexão, pois envolvem fatores múltiplos, como o ambiente em que a pessoa está inserida, suas características psicológicas, seus relacionamentos familiares e suas condições afetivas e materiais (Tolfo, 2002). Para Teixeira e Gomes (2005), as decisões da carreira são indicadores da capacidade de antecipar o futuro e planejar as ações necessárias para a realização das metas desejadas. Elas envolvem todo o curso de desenvolvimento da carreira.

Os entrevistados incluem o processo de escolha e decisão em suas concepções de planejamento de carreira. Apenas o aluno do curso de Administração limitou sua concepção de planejamento de carreira ao processo de planificação das informações e aos objetivos profissionais em curto, médio e longo prazo, o que parece condizente com os conhecimentos teóricos de seu curso.

Conseguir **planificar as idéias que tu tens projetada** para a tua carreira **em curto, médio e longo prazo** (Ricardo).

Esse achado da pesquisa, que pressupõe o processo de escolha e decisão como algo central no planejamento de carreira de universitários, pode estar relacionado ao fato de que, sendo alunos de uma disciplina ministrada por uma professora especializada em orientação profissional, a professora poderia ter influenciado a forma de pensar dos entrevistados, uma vez que a pesquisa foi realizada no término da matéria.

Além de trazer a idéia do caminho a ser percorrido no curso da vida profissional, o planejamento de carreira, na concepção dos jovens, remete também à previsão de possíveis problemas e à elaboração de alternativas secundárias e terciárias, caso o plano proposto não fosse totalmente atingido.

Esse o **que precisa fazer** para chegar nesse ponto, **esse cronograma do que precisa ser feito**, acho que é o planejamento (Tereza).

Pra mim, foi **tentar me preparar pra os problemas que podiam acontecer nesse meu (...) nesse caminho**. Então foi **tentar prever** o que que podia acontecer, onde eu devia (...) **por onde eu devia caminhar pra conseguir alcançar o que eu quero...** eu tenho um plano de carreira que eu consegui **montar opções**. Então eu consegui me programar pra **se der um problema aqui eu posso partir pra cá** (Lucas).

Para Tereza, o planejamento de carreira é algo mais preciso que envolve a elaboração de um cronograma para a concretização das metas. Já para Lucas planejar a carreira requer prever o futuro, pensar nos possíveis imprevistos e se preparar para desafios. Embora o planejamento de carreira inclua a elaboração de estratégias de ação, na opinião dos entrevistados desta pesquisa, planejar a carreira não quer dizer limitar-se a um conjunto de ações e objetivos profissionais. Ao contrário, remete muito mais à escolha de uma direção e, portanto, de uma trajetória profissional do que necessariamente ao planejamento de uma série de rígidas etapas profissionais.

Você não vai definir que vai ser isso, depois isso... Mas **um caminho geral, essa área, começar por essa área, trabalhar e estudar mais para essa área** para chegar em um determinado setor, acho que por aí. É um **aspecto mais geral, não tão exato**. Mesmo porque é **uma coisa muito subjetiva para você poder determinar com tanta precisão**. Ninguém sabe exatamente quais cargos vai exercer e em quais áreas. **É mais no geral** (João).

Tem gente que quer planejar os objetivos de carreira para dez, quinze, vinte anos, e eu trabalho de uma forma bastante flexível, **penso muito de uma forma flexível**, e eu não penso para a longo prazo, planejo o que eu vou fazer em um, dois, três, até cinco anos (Ricardo).

Conforme Greca (2000), o planejamento de carreira envolve todo o desenvolvimento profissional e se insere no projeto global de vida do sujeito. Ele não tem um caráter de definição absoluta, pois as condições pessoais e da realidade poderão gerar a necessidade de outros planos e metas. No estudo de Xikota (2004), foi encontrado um resultado similar ao que afirma Greca e aos achados desta dissertação. Os jovens administradores entrevistados por Xikota compreendem o planejamento de carreira como a construção do futuro pessoal. Costa e Campos (2006) também encontraram resultados compatíveis. Em artigo sobre os sentidos que os trabalhadores atribuem à trajetória de carreira profissional, as autoras entrevistaram cinco trabalhadores qualificados (todos cursando doutorado ou com doutoramento completo) de diferentes áreas e encontraram resultados que sinalizam a abertura ao acaso como

algo que favorece a realização profissional muito mais do que o planejamento e a antecipação de resultados esperados.

### **3.2.4 Construindo o planejamento de carreira**

Esta categoria diz respeito ao fato de os participantes da pesquisa considerarem ou não que planejam suas carreiras e ao que, em termos práticos, eles estão fazendo para efetivar o planejamento da vida profissional.

Dos sete entrevistados, apenas um acha que não planeja sua carreira, embora tenha como meta passar em um concurso público.

Não, **eu acho que não planejo**. Eu até tento, né? Então se eu passar naquele **concurso público**, puxa que legal, então vou por esse caminho (...) mas se não (...) **É que o planejamento de carreira é algo mais além pra mim**, o concurso é algo vago. Tanto para o Banco do Brasil, quanto para a Petrobras, ou o Ministério de Justiça, **tu só vai saber o que fazer, o que vai exercer, quando entrar**. Posso passar para qualquer área, então posso exercer qualquer coisa, **não dá pra saber** (Paulo).

Uma explicação para esse comportamento de Paulo é o fato de ele considerar o planejamento de carreira como “*algo mais além*” do que o processo de escolha. Para ele, planejar a carreira é delimitar claramente as etapas e os cargos a serem atingidos hierarquicamente na carreira. Como ele não sabe quais as funções que vai exercer quando adentrar na carreira pública, acredita que no momento não pode planejar sua carreira. No estudo de Xikota (2004), o mesmo resultado foi encontrado. Vários jovens que planejavam sua carreira afirmaram na entrevista que não planejavam.

Os outros seis participantes da pesquisa consideram que planejam a carreira. Desses seis, cinco estão começando a fazer isso a partir do presente momento em função da disciplina estimular o processo de escolhas da carreira. Novamente, eles evidenciam os benefícios trazidos pela disciplina ao planejamento de carreira.

Eu acho que eu vou poder **começar a planejar minha carreira agora**. Porque pra eu planejar a minha carreira eu precisava primeiro **saber o que eu queria fazer**. Agora eu já tenho uma área, **já sei o que eu quero fazer**, então eu vou poder começar a planejar. Até então, eu não tinha conseguido isso porque eu não tinha essa resposta (Tereza).

Então, eu acho que, em função disso, eu estou **começando a planejar** (...) (Lucas).

Acho que é isso que eu **estou buscando fazer**. Acho que é por isso que eu busquei a disciplina, **pra tentar justamente planejar a minha carreira** (João).

Tá, eu acho que eu **já estou começando a perceber** o que eu tenho que (...) o que eu tenho que fazer agora pra conseguir alcançar os meus objetivos. Não estou (...) não estou mais deixando pra depois, pro fim, assim (Fernando).

Apenas o entrevistado do curso de Administração considerou já planejar a carreira antes de cursar a disciplina. Isso pode estar associado ao fato de que Ricardo recebeu informações sobre planejamento de carreira em seu curso universitário, já que a temática diz respeito à área administrativa. Esse achado e o fato de os outros seis participantes da pesquisa iniciarem o processo de planejar a carreira apenas depois da realização da disciplina podem apontar uma relação entre os conhecimentos formalmente recebidos dentro da universidade sobre a carreira e a ação efetiva de planejar a carreira. Para projetarem o futuro profissional, esses jovens precisam receber informações sobre como planejar a carreira, o que mais uma vez aponta a necessidade de intervenções como as realizadas por essa disciplina dentro do meio universitário.

Um aspecto a ressaltar no planejamento de carreira dos entrevistados desta pesquisa foi o processo de pensar sobre a carreira. Para os jovens universitários, refletir sobre a carreira é o primeiro passo para pôr em prática o planejamento. Catarina explica isso ao afirmar que já planeja sua carreira enquanto analisa o assunto.

Basicamente **eu tenho pensado muito sobre isso**. Mas agora eu estou pensando em qual empresa (...) **estou tendo bastante cuidado em escolher** em qual empresa fazer o meu estágio de final de curso. Exatamente porque eu ainda não tenho um plano assim exato, né? (...) **preciso, assim, do que eu quero**, então (...) **É, basicamente isso que eu faço** (Catarina).

A atitude de Catarina, presente em outros sujeitos da pesquisa, remete ao estado dilemático do processo de escolha profissional de Bohoslavsky (1983), aquela etapa na qual a pessoa acabou de descobrir que tem questões subjetivas para resolver em termos de carreira. E o momento posterior à etapa pré-dilemática é aquele no qual ainda não há evidência de dúvidas e questionamentos, o sujeito ainda não consegue refletir sobre a temática profissional.

Ao falar de como gostaria que fosse seu planejamento de carreira, Paulo lembra a importância de políticas públicas que permitissem um processo de orientação profissional ainda no ensino médio, disponível para todas as classes sociais (Melo-Silva, Lassance, & Soares, 2004). Para ele, seria mais fácil escolher uma profissão e planejar a carreira profissional se desde muito cedo ele pudesse receber conselhos e orientações que lhe permitissem iniciar precocemente as reflexões sobre o futuro profissional.

Olha, quem sabe **um conselho**, até dos próprios pais, desde novinho tendo um aconselhamento, mostrando os caminhos, quando chega a hora, **tu tem menos coisas pra escolher porque já pensou sobre o assunto** (Paulo).

Nas pesquisas de Xikota (2004) e Pimentel (2007), os jovens evidenciam que atingir os objetivos profissionais depende única e exclusivamente do esforço individual. São eles que possuem o papel ativo e a capacidade de superar obstáculos. No presente estudo, embora os entrevistados tenham feito uma referência ao esforço pessoal, não associaram essa característica diretamente à realização profissional, e sim à capacidade de adaptabilidade às condições sociais e do mercado de trabalho. Eles afirmam ser necessário modificar o planejamento de carreira conforme as possibilidades de trabalho na realidade material. Um dos entrevistados, inclusive, afirma que se alcançar seu objetivo de carreira, que é passar em um concurso público, pretende cursar nova graduação porque a carreira jurídica possibilitar-lhe-ia maiores ganhos salariais.

Essa **área jurídica** hoje eu vejo que ela é muito importante, saber das leis, dos direitos e das obrigações, hoje eu acho legal essa área, antes não achava porque tem que ler muito. E também, **em função do salário, porque para quem exerce direito, o salário nas instituições é melhor nos concursos**. Mas isso se eu for chamado para o Banco do Brasil... (Paulo).

**Eu queria, na verdade, trabalhar na área ambiental**, isso há pouco mais de um ano e meio..., mas o professor decidiu se aposentar, e não teria nenhum sucessor da área ambiental, e eu pensei o que eu vou fazer no mestrado... se não tem quem me oriente no mestrado, **ai eu comecei a procurar e migrei para a área de RH** (Ricardo).

A atitude de Paulo e Ricardo está de acordo com Soares (2000, 2002) e Bock (2002), quando os autores afirmam que o planejamento de carreira é delimitado a partir da realidade social e econômica na qual o indivíduo está inserido. As condições e o contexto em que o indivíduo vive podem motivá-lo a alterar o curso de sua escolha

profissional, como ocorre com Paulo. Ricardo, que tem como planejamento de carreira cursar mestrado e se tornar professor universitário, salienta que precisou se adaptar às condições materiais da realidade. Ele modificou o projeto que tinha de mestrado porque o único professor que poderia orientá-lo aposentou-se, deixando a área sem orientador.

Para Lucas e Ricardo, o planejamento de carreira já estava bastante elaborado no momento da entrevista.

Eu criei, uma das partes da ferramenta que eu montei pra aula de planejamento foi que eu consegui criar um indicador pra ver **onde é que eu estou melhor e onde é que eu estou pior naquilo que eu quero chegar**. Então, a partir daquilo ali, eu comecei a criar, a planejar, então, que tipo de curso ou que tipo de situação que eu tenho que me colocar pra melhorar naquilo ali que eu não estou tão bom quanto eu espero; **o que que eu não preciso treinar agora porque não é o crítico**. Então, **eu consegui priorizar e montar uma ordem do que eu vou fazer** (Lucas).

Por exemplo, **eu planejei terminar a graduação nesse segundo semestre** fazendo uma disciplina e o TCC, e **já fiz o teste da ANPAD antecipado**, para poder no semestre que vem fazer uma disciplina de mestrado, que **eu já sei qual a disciplina de mestrado que eu vou pegar, qual professor que será meu co-orientador** durante o mestrado. E no próximo semestre se eu não conseguir ficar em empresa privada, eu já conversei com o professor, **eu serei monitor da disciplina** de recursos humanos, ou seja, bem próximo de tudo aquilo que eu pretendo (Ricardo).

No momento da entrevista, Lucas e Ricardo já possuíam um complexo planejamento de carreira, com definição de escolhas profissionais, lista de prioridades, alternativas para possíveis problemas e procedimentos para constantes auto-análises. Para eles, embora seja importante ter flexibilidade diante das condições do mundo do trabalho, os critérios de escolha são prioritariamente o conhecimento que possuem a respeito deles próprios. É o autoconhecimento que lhes possibilita elencar hierarquicamente as adaptações que podem fazer no plano de carreira. Assim como no estudo de Teixeira (2002), os resultados encontrados nesta dissertação evidenciam uma relação entre conhecimento pessoal e planejamento de carreira. O conhecimento sobre si mesmo favoreceu o processo de planejar a carreira, como será mostrado na categoria a seguir.

### 3.2.5 Autoconhecimento

Esta categoria se refere às características pessoais relacionadas ao trabalho e ao nível de autoconhecimento que os participantes da pesquisa acreditam possuir.

Houve uma variedade de respostas para as perguntas referentes ao autoconhecimento. Alguns entrevistados foram capazes de descrever várias características pessoais, outros tiveram dificuldades em responder à pergunta. Dois participantes da pesquisa demonstraram pouquíssimo conhecimento a esse respeito; três se mostraram com um conhecimento mediano sobre si mesmos; e apenas dois foram realmente capazes de se descrever, relacionando suas características pessoais ao desenvolvimento de suas carreiras. Essa temática parece ter sido uma das mais difíceis para os entrevistados, um deles expressou isso ao responder à pergunta.

Ai, que **coisa difícil!** Poderia falar qualquer coisa assim (Fernando).

As notas que os entrevistados deram ao seu nível de autoconhecimento também foram diversificadas. Conforme já explicado no caminho metodológico desta dissertação, foi solicitado que os participantes da pesquisa atribuíssem uma nota de zero a 10 ao nível de autoconhecimento que acreditam ter. Três entrevistados atribuíram nota seis, porque, na opinião deles, não se conhecem o suficiente e às vezes se enganam com aquilo que acreditam de si mesmos. Ao se compararem com outra pessoa, descobrem que não são tão bons (ou não são tão ruins) em alguma característica pessoal como julgavam.

**Seis, porque não me conheço** muito (Paulo).

Então, acho que **seis, acho** (Fernando).

**Seis.** Porque eu acho que nunca, ninguém, até hoje, na humanidade conseguiu se conhecer por completo, é muito complicado a pessoa se conhecer (João).

Para Paulo e Fernando, é muito difícil descrever suas características pessoais. Ao responderem à pergunta sobre quais seus aspectos positivos e negativos em termos profissionais, os entrevistados demonstram a dificuldade que apresentam em termos de conhecimento pessoal. Fernando, inclusive, esquece qual era a pergunta que tinha sido feita.

Eu sou bem responsável, sempre cumpro metas, às vezes faço hora extra. Outras características? **Esse é meu problema, eu não sei bem quais os meus pontos fortes**, por isso estou querendo fazer a disciplina. Sou quieto, bem compenetrado, concentrado (Paulo).

**Como profissional?** Tá. (...) Tá. Acho que negativo: falta de organização (...) Tá, eu tenho, acho que, comprometimento, né? Sim. Eu me comprometo com tudo o que eu faço, se não (...) eu não largo (...) se eu me comprometo a fazer uma coisa eu faço. **Como era a pergunta mesmo?** (Fernando).

Embora João tenha atribuído também nota seis ao seu nível de autoconhecimento, para ele não é tão difícil se descrever. Ele foi capaz de explicar os motivos de não seguir carreira acadêmica. Ele não gosta da área de pesquisa e estudo, e sim da aplicabilidade prática do conhecimento.

Com certeza, **dedicado**, bastante **esforçado** né? **Gosto de desafio, gosto de trabalhar com criatividade, acho que me relaciono bem**, acho que essas são as principais características, bom acho que eu tenho algum problema em trabalhar com dinheiro, **não gosto das limitações que o dinheiro impõe [...]**, e **eu gostaria de fazer tudo da maneira melhor possível**, eu não gosto muito dessas gambiarras assim que tem fazer, às vezes para reduzir custo [...]. Acho que não é só qualidade, tem que levar em consideração, os defeitos também, **não gosto muito** de ficar em cima de livro para **estudar**, gosto de pegar o conhecimento que eu já tenha adquirido e trabalhar em cima disso, [...] então **eu não dou muito para pesquisa, gosto mais da parte mais aplicada [...]** eu gosto disso, da parte aplicada e prática, real. **Laboratório, não!** (João).

Ao avaliar o conhecimento que tem sobre si mesmo, João lembra como é complexo o processo de perceber e conhecer as características pessoais. Para ele, não é possível alguém saber se realmente se conhece porque sempre haverá diferenças entre a percepção pessoal sobre si mesmo e a percepção de outras pessoas.

Se você perguntar como eu sou para mim e para as outras pessoas, como elas me vêem, **sempre vai dar alguma diferença razoável**, então, **eu acho que não tem nenhuma pessoa que seja exatamente como ela se descreva e como as pessoas as descrevem**, acho que nenhuma das duas é o que você é exatamente, acho que é uma combinação das duas, que você é (João).

Tereza e Catarina, as duas mulheres entrevistadas, descreveram-se de forma ampla, mas não se mostram satisfeitas com o nível de conhecimento pessoal. As duas atribuem nota sete ao nível de autoconhecimento que possuem.

**Responsável, bem comprometida** com o que estou fazendo, **não gosto de perder de vista o que estou fazendo**, quero saber se tudo deu bem certo ou não. **Eu não gosto de todos os dias fazer a mesma coisa**. Eu não conseguir. **Eu preciso pensar**, fazer alguma coisa que me motive. **Eu acho que não ia agüentar um trabalho que durante todo o expediente tivesse que fazer sempre a mesma coisa** (Tereza).

Com certeza não é dez. Acho que nunca vai chegar a ser dez. Acho muito difícil alguém se conhecer. Me dou **sete** porque eu **estou buscando me conhecer mais**, mas é difícil porque a gente não passa por todas as situações a vida inteira para saber como a gente se comporta (Tereza).

Eu **resolvo bem problemas**, (...) eu acho que **eu consigo entender**, compreender bem, assim, quando eu tenho um dado, eu já consigo visualizar pra quê (...) quais são as utilidades que ele pode ter, né? Não sei qual o nome disso. (...). É, **senso prático**. É, sim, senso prático sim, mas não é exatamente o que eu queria dizer. Também a **capacidade analítica**, eu tenho bastante. É, senso prático, isso (Catarina).

**Sete**. Porque eu acho que eu me conheço sete. Porque eu acho que eu ainda tenho muito que me conhecer, sabe? **Tenho que me entender melhor** (Catarina).

As características que Fernando, João, Tereza e Catarina citam vão ao encontro do que o mercado de trabalho vem solicitando aos profissionais. Gostar de desafios, ter senso prático e capacidade analítica, ser criativo, dinâmico, responsável, comprometido e buscar um trabalho com sentido são atributos em voga no mundo do trabalho (Oliveira, Guimarães, & Coleta, 2006). Elas se aproximam daquilo que Malvezzi (1998) descreve como o “agente econômico reflexivo”, o profissional comprometido com os resultados que busca produzir valor econômico com sua capacidade de reflexão.

Ricardo e Lucas, os dois participantes da pesquisa que se demonstraram mais seguros em relação à escolha de um futuro profissional, afirmam que se conhecem e estão satisfeitos consigo mesmos. Eles se deram as notas mais altas no nível de autoconhecimento: oito e meio e oito, respectivamente. Ricardo gostaria de realizar uma consulta com um profissional especializado para ampliar ainda mais a percepção de si mesmo, e Lucas está feliz com as descobertas que fez sobre si mesmo com as atividades da disciplina.

Eu dou nota **oito e meio**, porque eu acredito que eu me conheço **bem**, e pretendo prestar atenção no que as pessoas dizem para mim, não que eu faça o que eles peçam para mim fazer, mas que eu **perceba**

nessas ordens, ou nesse diálogo **alguma coisa ao meu respeito**, características em mim, já que eu nunca fiz uma **consulta a um psiquiatra ou psicólogo para ter um conhecimento a mais**, e o que falta que é esse um e meio é talvez eu precisasse para eu ter um autoconhecimento é fazer uma **avaliação mais específica**, uma **avaliação mais técnica, mais científica** para ter um autoconhecimento, é a minha percepção (Ricardo).

De zero a dez? Vai ser um resultado meio viciado **porque eu estou extremamente feliz agora com o quanto de coisa que eu vi**. Mas eu ia me dar **no mínimo um oito**. Porque eu sei que tem coisas, tem momentos que eu escolho uma coisa depois fico pensando: ‘por que que eu escolhi isso?’. Então **eu sei que eu não estou cem por cento** naquilo (Lucas).

Positivas: **Curiosidade, persistência e bom relacionamento** interpessoal. [...] Negativas: Por vezes eu **demonstro certa arrogância por ter conhecimento**, acho que às vezes acontece isso, **prepotência** na mesma linha, né? [...] E realizando muitas tarefas ao mesmo tempo, não sei se isso é **atarefado**, não sei como pode ser colocado isso, ou **assumir muitas responsabilidades ao mesmo tempo**, acho que esse é o termo. Essa de prepotência e arrogância foi percepção que eu tive né? Às vezes uma pessoa chegou para mim e perguntou – Você acha que sabe de tudo?? Foi aí que **eu consegui perceber que as pessoas percebiam isso de mim**. [...] **Falar pontos positivos, eu posso ficar a tarde inteira falando bem de mim**, lógico né? (Ricardo).

**Eu descobri que eu sou bom pra trabalhar** (...) pra trabalhar em **grupo** e, realmente, não tão bom pra trabalhar sozinho. Eu tenho um certo bloqueio pra trabalhar sozinho, rendo muito menos. (...) **Eu estou melhorando bastante na comunicação** com o pessoal. Então, era um fraco enorme que eu tinha, eu não sabia como passar idéias. Eu estou começando a conseguir isso. E eu vi que, profissionalmente, se eu ficar (...) se eu me prender a uma rotina, eu acabo rendendo menos. **Eu não posso ficar muito amarrado**. Claro que, né? (...) existem coisas que têm que ser feitas e que não tenho problema nenhum com isso. Mas se eu ficar fazendo a mesma coisa todo o santo dia, eu perco o interesse no que eu estou fazendo. **Enjoa fácil**. (...) Eu trabalhei em três lugares ao mesmo tempo e eu não cansava porque eu estava fazendo uma coisa diferente em cada lugar o tempo inteiro. Acabei aprendendo um monte de coisa. **E eu vi que ali: Pô, isso é legal. Está funcionando pra mim**. Não precisa ser em um ritmo tão grande, mas funciona pra mim. **Se tiver coisa diferente eu estou (...) eu mantenho o interesse e continuo trabalhando. Pra mim foi uma descoberta legal!** (Lucas).

O fato de Ricardo e Lucas conhecerem várias características e particularidades pessoais auxiliou-os no processo de planejar a carreira, tornando as decisões da carreira mais fáceis para esses entrevistados, como mostra a literatura (Bohoslavsky, 1993;

Greca, 2000; Soares, 2000). Em seqüência serão abordadas as relações encontradas na pesquisa entre autoconhecimento e planejamento de carreira.

### ***3.2.6 O autoconhecimento e o processo de planejar a carreira***

Esta categoria refere-se ao fato de os participantes da pesquisa considerarem ou não o conhecimento pessoal como importante para o processo de planejar a carreira. E, se consideram importantes, quais relações percebem entre autoconhecimento e planejamento de carreira.

Todos os participantes da pesquisa afirmam ser necessário algum grau de autoconhecimento para realizar o planejamento de carreira. Eles comentam que, para planejar a carreira, é essencial ter conhecimento sobre características, gostos e interesses pessoais, pois isso facilita o processo de direcionar a carreira para aquilo que traz realização pessoal. Segundo os entrevistados, o objetivo do planejamento de carreira é permitir que o indivíduo encontre algum grau de felicidade no trabalho; sem conhecimento sobre si mesmo, parece difícil encontrar essa satisfação. Para eles, a carreira é feita de muitas pequenas escolhas e essas escolhas precisam estar baseadas nos interesses da pessoa, no que ela gosta de fazer. Dessa forma, a principal relação que os participantes estabeleceram entre o autoconhecimento e o planejamento de carreira é que aquele pode auxiliar a pessoa em seu processo constante de escolhas e na busca por realização profissional.

Tem que ter um certo grau de autoconhecimento, com certeza. Tanto em relação aos **gostos quanto às habilidades. É fundamental se conhecer, sim** (João).

Porque depois o planejamento pode não valer de nada, assim. Acho que **o principal objetivo de um planejamento é a pessoa seguir um caminho no qual ela vai se sentir realizada**, que vai deixar ela (...) que vai fazer ela feliz (Fernando).

Porque tem que fazer um planejamento de carreira que, dentro de todas as escolhas que tu vai ter que fazer, tu estejas sempre **indo para o lado da satisfação**, seguindo aquele plano de carreira... **Várias escolhas** vão ter que ser feitas e se tu tiver sempre pro lado do que tu quer, em pequenas escolhas, mesmo assim tu continuar, estar indo

dentro do teu objetivo, **eu acho que isso é planejamento de carreira ideal. É quando tu sabe exatamente o que tu quer, né?** (Catarina)

Sim, **um mínimo de conhecimento a pessoa tem que ter** porque é uma coisa que ela vai fazer durante a vida inteira. Então tem que ter um mínimo de conhecimento. E aquilo ali é pra ela mesmo. Não adianta, por mais que a pessoa preze muito a questão financeira pelo retorno, ainda assim, **a pessoa vai ser muito infeliz se não gostar um mínimo.** Não é fazer o que se gosta, porque é muito difícil. **Mas é gostar do que se está fazendo. Se não gostar do que está fazendo, por mais bem remunerado que seja, fica difícil. E pra gostar do que se está fazendo tem que se conhecer um pouco** (Tereza).

Essa relação que os entrevistados tecem entre planejamento de carreira e realização profissional está de acordo com Soares (2000). A autora afirma que o planejamento de carreira visa possibilitar um bom desenvolvimento da pessoa em sua profissão e está intimamente ligado ao sucesso e à realização pessoal que o indivíduo almeja alcançar no desempenho de sua atividade profissional.

Ricardo, estudante de Administração, faz uma relação entre o planejamento de carreira e o planejamento estratégico de uma empresa, afirmando que, como a empresa precisa conhecer sua missão, visão e valores, o indivíduo também precisa conhecer seus gostos e interesses para poder hierarquizar as escolhas de sua carreira.

**É essencial**, se você não tem (...) Eu levo muito em consideração a empresa, muita comparação com a empresa, **se você não tem uma visão, uma missão, não tem seus valores solidificados, como é que você pode seguir uma carreira? ... e sem esse autoconhecimento você não consegue escolher nem o tipo de empresa você trabalharia.** Eu sou vegetariano, por acreditar que os animais também têm direito à vida, esse é o princípio que eu tenho... eu nunca trabalharia numa empresa que está ligada à abate de animais, por exemplo..., aí são princípios, né? Que a gente tem, que a gente vai colhendo no decorrer da vida, para a gente tomar essas decisões... **Cada decisão que você faz, você restringe outras, restringe possibilidades, mas pelo menos você se sente mais, acredito que a gente se sente mais satisfeito e feliz por tomar essas decisões** (Ricardo).

Para outros participantes da pesquisa, é importante ter autoconhecimento, mas isso não é essencial para planejar a carreira. Paulo, que apresenta uma concepção de carreira limitada à ascensão de cargos e salários e, portanto, ao modelo tradicional de carreira (Coelho, 2006; Thiry-Cherques, 2006; Tolfo, 2002; Xikota, 2004), o ideal seria receber orientação desde muito cedo. Essa orientação, e não o autoconhecimento, é que auxiliaria o processo de escolhas e a tomada de decisões na carreira.

Embora para Lucas o conhecimento pessoal não seja fundamental para o processo de planejar a carreira, há outra relação entre planejamento de carreira e autoconhecimento. O processo de planejar a carreira já é um exercício de autoconhecimento. Com as reflexões do planejamento, a pessoa irá inevitavelmente buscar conhecimento pessoal porque precisará pensar naquilo que é ou não fundamental para ela.

Olha, necessário ao pé da letra, eu acredito que não. Eu sei que **ajuda bastante**. Mas é que, se conhecendo ou não, na parte (...) no momento em que tu estiver fazendo teu planejamento, tu vai, sem querer, colocar o que tu pensa ali dentro. Então, tudo bem. **O planejamento do cara que se conhece vai ser muito mais preciso, muito mais fácil de ser alcançado**. Mas se a pessoa que não tem um autoconhecimento muito bom for tentar fazer (...) for sentar pra fazer o planejamento, primeiro que um pouco **ela vai se conhecer na hora que de fazer o planejamento** (Lucas).

Os entrevistados fazem também uma relação entre autoconhecimento e realidade do mundo do trabalho. Para planejar a carreira, além de conhecimento sobre gostos e habilidades, é importante também ter certo conhecimento sobre oportunidades de trabalho. Na opinião dos participantes da pesquisa, a pessoa deve fazer um alinhamento de suas características pessoais com as necessidades do mundo do trabalho. É preciso que a pessoa “case” o que gosta de fazer com as possibilidades concretas de postos de trabalho.

**Tentando casar eu e o mercado**. Eu acho que não adianta eu planejar só pensando em mim e depois não encontrar espaço no mercado. Eu não quero nadar, nadar e morrer na praia. Também levo em conta o que mercado procura. **Às vezes abrir mão de alguma coisa que eu gostaria mais**. Mas de repente não é algo que o mercado preza. Porque eu também quero algum sucesso financeiro. Eu quero poder comprar as coisas que eu gosto. **Então não adianta nada, pra mim, só levar em consideração o que eu gosto. Eu levo em consideração também o que o mercado pede** (João).

A minha dúvida em terminar o curso, não é porque eu não goste do curso. Eu gosto do curso. Eu gosto do que estou estudando. Mas como eu te falei. Eu não queria estudar, terminar e colocar o diploma na gaveta e fazer outra coisa. **Enquanto eu não encontrasse uma área que eu pensasse, não aqui tem área de trabalho, aqui tem mercado. Eu não tinha estímulo para terminar...** Eu queria alguma coisa que também fosse me render uma profissão futura (Tereza).

Esse achado vai ao encontro do que afirmam os autores, para os quais a informação profissional, que envolve o conhecimento sobre as possibilidades de trabalho da profissão, e o conhecimento sobre si mesmo, que delimita a maneira particular de ser da pessoa, são os pilares do processo de escolha e de planejamento de carreira (Bohoslavsky, 1993; Greca, 2000; Soares, 2000).

### ***3.2.7 Imaginando a inserção profissional***

Esta categoria envolve o processo de imaginar a inserção profissional mediante possível relação com o planejamento de carreira desses jovens.

De maneira geral, assim como no estudo de Teixeira e Gomes (2004), os entrevistados se demonstraram otimistas em relação ao processo de inserção profissional afirmando que vão adentrar no mercado de trabalho conforme suas aspirações. O otimismo deles é alimentado pela criação de estratégias específicas para a superação de possíveis barreiras.

Ser chamado no concurso do Banco do Brasil, e **começar carreira no banco. Se não for chamado, vou fazer o concurso da Caixa** (Paulo).

Se der certo essas pesquisas com esse professor, como eu te disse. Esse professor tem muito contato, porque é dessa área, ele tem contato com muitas empresas e outras universidades. Se der tudo certo, **acho que poderia até ser por meio desse professor**, quem sabe. Agora se não der certo, acho que seria **por meio de estágio**. Porque aí o estágio daria base para o conhecimento e experiência mínima que tem que ter. E aí **continuar na mesma empresa ou ir para uma outra**, já com essa experiência anterior do estágio (Tereza).

Tá. Bom, eu penso que eu vou começar trabalhando numa empresa. **Começar trabalhando numa empresa na minha área de interesse: energia**. E, mais tarde, abrir o meu negócio (Fernando).

Do dia pra noite não vai ser. Por isso (...) É um motivo pelo qual eu comecei a fazer estágio no começo desse ano. Então, eu podia ter ficado de férias em casa e eu resolvi 'Não. Eu vou ir atrás, procurar alguma coisa, porque senão eu vou ficar muito (...) muito virgenzinho na hora de sair pro mercado'. Então **eu estou tentando adiantar um pouco essa inserção pra não ser um choque tão grande**. Então, acho que por isso eu estou me sentindo um tantinho mais preparado do que eu estava antes. **Mas como exatamente ela vai ser, eu não (...) Eu sei que vai ser difícil** (Lucas).

Eu acredito que vai ser através da área técnica. **Eu vou começar ou na área de projetos ou, de manutenção ou de fabricação. Uma das três áreas.** O meu desejo é indústria aeronáutica ou automobilística, trabalhar com carros, veículos automotores ou com aviação. Eu **estou mandando o meu currículo agora**, porque eu estou começando a procurar estágio agora, então já tenho currículo impresso e vou mandar para Volkswagen e para a Fiat, porque é a área que eu mais gosto da engenharia mecânica. **Mas não sei. Vamos ver o que vai pintar.** Tem a remuneração que é uma coisa que eu também levo em consideração, a possibilidade de crescer nessas empresas muito grandes é complicado (João).

Conforme um professor me falou há menos de um mês assim – eu tenho que me formar logo, para começar a trabalhar porque **ele tem vaga para me indicar então meu campo é bastante amplo...** É bastante amplo a oportunidade de trabalhar como professor mesmo não tendo mestrado porque tem muita carência para dar aula em administração, tem um curso de administração em toda esquina bem dizendo... (Ricardo).

No entanto, ao se realizar uma análise mais detalhada das narrativas dos entrevistados, percebe-se certa idealização. Conforme afirma Motta (2006), há no discurso desses jovens uma crença de que podem ultrapassar os limites e as regras do sistema capitalista na busca pela realização profissional. Os entrevistados da pesquisa acreditam que, mediante suas ações, terão êxito, entretanto, não associam diretamente o que desejam com as possibilidades reais de trabalho. A idéia de que é necessário relacionar as características pessoais aos postos de trabalho permanece na imaginação. Com exceção de João e Ricardo, que fizeram uma breve análise das condições de trabalho para a área que ambicionam carreira, os demais não apresentam uma visão concreta e realista de como poderá ser a inserção no meio profissional. Lucas, que é o entrevistado que está mais próximo de finalizar seu curso (fim do ano de 2008), afirma que só recentemente começou a pensar sobre essa questão.

**De repente eu vi que acabou a faculdade.** Eu tive esse semestre aqui pra enxergar isso, só. **Durante o resto da faculdade eu não pensei nisso.** Então eu estou tendo que mudar um monte de coisa que eu tinha pensado bastante rápido, **pra conseguir me adaptar** (Lucas).

O susto que Lucas levou ao perceber o final de seu curso universitário mostra que ele não estava efetivamente planejando sua carreira até o momento em que se matriculou na disciplina. Segundo Soares (1991), escolher um futuro requer avaliar o transcorrer do tempo e integrar passado, presente e futuro. Enquanto cursava sua

graduação, Lucas não foi capaz de articular as experiências vivenciadas durante o curso universitário com o que poderia encontrar em seu futuro profissional.

Outra entrevistada, Catarina, demonstra sua dificuldade em vislumbrar a inserção profissional. Talvez o estágio possa lhe ajudar nesse processo, mas não consegue descrever ao certo como. A preocupação com a entrada no mundo do trabalho está deixando-a apreensiva.

**Não sei como vai ser. Por isso tanta apreensão.** É, mas eu vou fazer um estágio em alguma empresa e vou começar a trabalhar. **Sei lá.** A inserção vai ser, acho, (...) vai ser pelo **estágio** (Catarina).

O sentimento de Catarina pode ser explicado pela possibilidade dela de encontrar dificuldades na inserção profissional. Em estudo sobre o processo de inserção profissional de jovens psicólogos, Pimentel (2007) aponta que os jovens que não encontram postos de trabalho vivenciam sentimentos de depressão, ansiedade, baixa estima, angústia, desânimo, medo diante do futuro, vergonha, culpa, incompetência e inutilidade.

O fato de a maioria dos participantes desta pesquisa não conseguir vislumbrar claramente seu processo de inserção profissional pressupõe que a universidade não vem preparando para a entrada no mundo do trabalho da forma que os alunos esperam. Teixeira (2002, p. 141) explica isso ao afirmar que:

O modelo de educação universitária em geral não promove o pensar sobre a carreira, restringindo-se na maior parte das vezes a um ensino centrado em conteúdos e técnicas que supostamente habilitem o aluno ao exercício profissional. Embora isso até possa ser verdadeiro, falta uma maior aproximação do ensino com a realidade do mercado de trabalho e a prática profissional.

### ***3.2.8 A informação, a experiência profissional e o processo de planejar a carreira***

Um dos objetivos deste estudo foi identificar possíveis relações entre a informação profissional da profissão escolhida e o planejamento de carreira. Conforme apresentado na introdução desta dissertação, o pressuposto inicial deste estudo foi de que o conhecimento teórico a respeito das áreas de trabalho da profissão escolhida e das possibilidades de emprego, advindo especialmente do curso de graduação, facilitasse o

processo de planejar a carreira. No entanto, delimitando-se a informação profissional apenas ao conhecimento teórico sobre a profissão, como ocorreu nesta pesquisa, os resultados encontrados não indicaram contribuições significativas da informação profissional para o processo de pensar o futuro profissional desses jovens. Todos os entrevistados da pesquisa demonstraram ampla informação sobre as áreas e os postos de trabalho da profissão que escolheram como carreira. Alguns citaram, inclusive, vagas de trabalho específicas e valor médio dos salários. Os jovens universitários também foram capazes de avaliar as condições de trabalho no mercado, aqueles que cursam Engenharia perceberam de forma positiva as possibilidades de emprego, enquanto os futuros economistas apresentaram uma visão mais pessimista do mercado. No entanto, saber das possibilidades de atividade profissional não parece auxiliá-los no planejamento de carreira da forma como se imaginava.

**O engenheiro de projetos vai trabalhar no computador, vai trabalhar fazendo projetos.** Na área de energias pode trabalhar com **pesquisas**, pode trabalhar (...) pode trabalhar **com projetos de usinas, pode trabalhar vendendo equipamentos.** E, assim, uma grande maioria dos engenheiros acaba trabalhando ainda como **administrador**, depois que se forma. Então é uma coisa meio geral. Então, **eu acho que tem muito espaço pra energia. Projetos também. Eu acho que todos eles estão em alta, com espaço...** (Fernando).

A pessoa **pode trabalhar para o governo, áreas mais burocráticas. Pode trabalhar em bancos, pode trabalhar com a docência, pode trabalhar com comércio exterior e economia internacional, com mercado financeiro.** Para docência acho que ainda tem mercado, porque aqui na UFSC não tem muito concurso para professor efetivo, mas tem outras universidades. Se tem interesse em dar aulas, tem espaço. **Bancos também têm espaço**, para quem tem conhecimento de matemática financeira... Mas nessa área de economia internacional, que eu tô buscando acho que tem espaço, tem bastante mercado. É claro que a pessoa vai ter que buscar conhecimento (Tereza).

**A área térmica, a área de fabricação e de projetos. Eu acho que pra todas as áreas tem campo bem bom.** Não sei, assim, qual o campo é melhor. **Acho que a área de fabricação não é tão bom** assim, porque pode ser (...) várias funções podem ser exercidas por técnicos. (...) Na área térmica tem bastante coisa, mas não na área de simulação, né? Que dentro da área térmica tem área de simulação pra fluidos e transferência de calor, né? Tem bastante coisa sendo (...) também, **pra universidade, pra área experimental**, mas (...) Os salários eu não sei (Catarina).

O campo é ... **Gerência de projetos, gerência, a parte de metodologia de projeto, a parte de manutenção, a parte de pesquisa, a parte acadêmica** que está muito ligada à pesquisa, acho

que são as áreas principais da Engenharia Mecânica pura. Acho que seria isso. **Eu acho que está muito bom.** Tem bastante procura para todas as áreas, pelo menos pra estágio e coisas assim. Tem muita oportunidade. **A remuneração pra estágio inicial está em torno de 1.300,00 reais.** Acho que é uma remuneração muito boa para estagiário. **Trabalhando na empresa inicial o salário é de 3.000,00.** Acho que é bem bom em relação às outras profissões, que tem mais dificuldades. Em São Paulo, isso faz, uns dois ou três meses atrás, eu vi uma reportagem que dizia que em uma indústria automotiva eles estavam demandando 200 engenheiros... **Acho que o mercado é bem amplo** (João).

Olha, **os bons empregos eles são em todo tipo de área.** Mas são as **grandes empresas, sabe, aquele hall das quinhentas maiores empresas,** você vai nas cem primeiras e lá estarão as melhores... E **tem bastante emprego,** porque cada empresa dessas emprega dois mil, cinco mil, dez mil, trinta mil funcionários... Então tem oportunidade... E lá dentro a empresa te dá um MBA, te dá outras experiências. **Em todas as áreas da Administração tem mercado.** A revista Exame tem sempre uma partezinha que diz assim – contratamos **RH, Finanças, logística que está dentro de produção.** Chama assim: **gerente de recursos humanos para América Latina, gerente de recursos humanos para o Brasil, ou então, operador de logística para América Latina, operador de logística internacional...** (Ricardo).

**Áreas de atuação de engenharia de produção: gestão de chão de fábrica, abertura de negócios, estudo de viabilidade de produtos (pausa) e, dá pra botar, gestão de tomada de decisão de empresas.** Agora, agora, agora tem trabalho em todas as áreas pra caramba. **É um momento muito bom pra engenharia de produção.** É uma, relativamente, uma profissão nova, está começando a ser mais valorizada. Então (...) Mas, o melhor, acho que está começando a crescer e está desenvolvendo mais rápido é na parte de **estudo de viabilidade de produtos e de planejamento de abertura de negócios.** É onde está existindo muito pouco sobre isso. Na realidade tem muito, muito poucas empresas trabalhando pra fazer planejamento (Lucas).

As narrativas dos participantes da pesquisa mostram a quantidade e a qualidade das informações que eles possuem sobre a profissão que escolheram. Eles conseguem claramente demarcar o campo de atuação de suas profissões e os possíveis postos de trabalho. Apenas Paulo apresenta algum grau de dúvida quanto às possibilidades de atuação de sua área, que é a Economia. Mesmo assim, ele é capaz de avaliar as condições de trabalho na cidade em que reside.

Comércio exterior, a parte administrativa, ações e investimentos, mercados de capitais, academia, concursos públicos. É difícil, tirando essas áreas, **não sei bem o que o economista pode fazer.** Acho que **aqui em Floripa está fraco,** quem sabe a área de comércio exterior. E

essa parte de ações é mais São Paulo e Rio de Janeiro, grandes metrópoles. Aqui é tudo muito público ou comércio, a parte financeira é fraca aqui (Paulo).

Os resultados encontrados mostram a importância da experiência prática da profissão para o processo de planejar a carreira. Para esses jovens, a experiência profissional articulou o autoconhecimento com a informação profissional, permitindo que eles pudessem planejar mais claramente suas carreiras profissionais. Os dois participantes da pesquisa que elaboraram planos de carreira complexos, Ricardo e Lucas, são também aqueles que atribuíram a nota mais alta ao nível de autoconhecimento e aqueles que tiveram até o momento da entrevista o maior rol de experiências profissionais relacionadas ao curso universitário que escolheram.<sup>20</sup> Ricardo, que tem 29 anos, fez carreira administrativa na empresa de Engenharia Química em que trabalhou. Ele iniciou como auxiliar de escritório, depois passou a vendedor interno, depois a representante comercial, depois novamente a vendedor interno e, por fim, a gerente da filial de Santa Catarina. Depois disso, ainda foi estagiário de outra instituição de Florianópolis. Lucas, por sua vez, tem 23 anos e fez estágio nas férias em uma empresa de cartão magnético, depois fez estágio na empresa júnior de seu curso e, no momento da entrevista, fazia estágio em três empresas diferentes ao mesmo tempo, relacionadas à área de consultoria.

João, Tereza e Fernando, por sua vez, ainda não passaram por essas experiências.

**Eu não sei o que vai acontecer quando eu for para uma empresa, a gente muda muito. De repente eu vejo que eu tenho mais gosto pela parte técnica, ou então, especialista puro mesmo,** e abro mão de toda essa parte administrativa e me foco mais nessa parte técnica. **Mas não sei,** a princípio, é uma mistura das duas coisas que eu estou buscando (João).

**Eu não estou trabalhando com isso ainda e não sei como eu vou estar reagindo, quando eu estiver trabalhando de fato. Eu pretendo justamente experimentar isso,** aí no momento que eu for fazer a pesquisa, **vou ter a certeza absoluta se é isso realmente que eu quero ou se não tem nada a ver.**[...] Eu espero que a hora que eu estiver trabalhando com ele de fato, se confirme se é realmente isso ou não e aí não vai mais ter espaço para a dúvida (Tereza).

Então, **não sei exatamente como é que seria o trabalho.** Eu sei a área que eu quero trabalhar. E isso **é uma coisa que eu tenho que**

---

<sup>20</sup> Os entrevistados Tereza, Catarina e Fernando possuem várias experiências profissionais. Entretanto, a maioria dessas experiências não se relaciona com as áreas de atuação do curso universitário.

**descobrir ainda, eu acho, porque eu não tenho vivência**, não tenho perguntas, né? Nessa área ainda (Fernando).

As falas dos entrevistados João, Tereza e Fernando, que ainda não passaram pelas experiências de estágio curricular ou por emprego específico nas áreas do curso universitário que escolheram, mostram que, embora tenham escolhido uma área de atuação profissional, só vão saber realmente se querem trabalhar nesse campo quando vivenciarem a prática da profissão. Eles explicam que, quando estiverem de fato trabalhando, poderão ter certeza das escolhas que fizeram. Em sua dissertação de mestrado sobre o comprometimento de estagiários com as organizações de trabalho, Silva (2008) encontrou resultado similar. Ao entrevistar 22 estagiários com idades entre 18 e 24 anos que cursavam graduações da área de Ciências Sociais Aplicadas (Administração, Ciências Contábeis, Direito e Ciências Econômicas), a autora verificou que o estágio possibilita aprendizagem social profissional e cultural, sendo um instrumento de integração entre a teoria e a prática da profissão. Esse mesmo resultado foi encontrado por Teixeira e Gomes (2004). Os alunos dos cursos de Odontologia e Farmácia entrevistados pelos autores consideraram as atividades práticas como meio de integração da profissão com os conhecimentos vistos em sala de aula e como preparação para a formação profissional.

Fernando explica que até o momento da entrevista não realizou estágios, está centrando sua experiência profissional na área de pesquisa.

Eu **tenho experiência só** como (...) na área de **pesquisa** e eu já descobri que não é isso que eu quero. **Acho que já demorei demais nessa área, fazendo isso, acho que devia ter procurado estágio nas empresas** (Fernando).

A posição de Fernando, que afirma ter permanecido por muito tempo realizando pesquisas científicas, vai ao encontro do resultado encontrado por Teixeira (2002). Em sua pesquisa, as atividades práticas de estágio se mostraram relevantes para a elaboração do projeto profissional, enquanto o envolvimento exclusivo e prolongado com atividades de pesquisa foi percebido pelos jovens universitários como um fator de afastamento das experiências de formação ligadas à realidade profissional. Para os entrevistados da pesquisa de Teixeira, participar durante muito tempo de atividades de laboratório dificulta a preparação para a entrada no mercado de trabalho. Esse resultado também foi encontrado na presente dissertação, como demonstra a fala de Fernando.

Paulo foi o entrevistado que demonstrou mais dúvidas sobre sua carreira. Ele explica por que até agora não conseguiu um estágio na área de seu curso.

Eu já trabalho há 7 anos numa empresa, o que eu faço não é o que eu gostaria de fazer para o resto da vida, **só que é emprego e não ganho muito mal, então é difícil fazer qualquer estágio, abaixar o nível salarial, tem contas pra pagar... Então eu seleciono o estágio, aquele que paga um pouco melhor...** (Paulo).

Paulo cursa Ciências Econômicas e nunca teve experiência de trabalho nessa área. Por possuir um emprego com um bom salário, ele só participa dos processos seletivos para estágios que ofereçam bons rendimentos. Como geralmente essas vagas são muito concorridas, Paulo acaba não sendo aprovado nas seleções, não vivenciando a prática de seu curso universitário, o que evidencia a ausência da experiência profissional como um fator gerador de dificuldades no processo de planejar a carreira. Sem experiências na área, Paulo não consegue visualizar seu futuro profissional como economista e deseja trocar de curso universitário.

Sendo a experiência profissional relacionada às áreas do curso universitário escolhido aquilo que realmente ajuda a desenvolver o planejamento de carreira, pode-se fazer uma associação entre o processo de planejar carreira e a formação da identidade profissional. Autores como Ciampa (1998), Krawulski (2004) e Soares (2002) afirmam que o fazer profissional é fundamental no processo de elaboração da identidade profissional. Mediante atividade profissional, o sujeito se identifica e incorpora sua profissão. Conforme as etapas elaboradas por Krawulski (2004) sobre o processo de formação da identidade profissional, pode-se supor que os jovens entrevistados desta pesquisa atravessam o período entre o saber e o fazer de sua profissão. Para serem capazes de visualizar um futuro, projetando suas carreiras, é necessário que primeiro vivenciem a etapa da aplicação prática do conhecimento que adquiriram na academia. Sem essa experiência, não podem planejar a carreira e nem desenvolver a identidade profissional.

### 3.2.9 O papel da universidade

Outro tema que emergiu em algumas entrevistas foi a crítica referente ao papel da universidade na preparação para a entrada na vida profissional.

Um dos participantes da pesquisa afirma que, ao finalizar seu curso universitário, não se sente tão preparado quanto gostaria para adentrar no mercado de trabalho.

Quando eu entrei na universidade **eu esperava sair mais preparado do que eu estou agora...** Eu sei que a hora que eu entrar numa empresa eu vou passar uns bons dias num **choque de adaptação** bem grande (Lucas).

Para os jovens universitários, há uma grande distância entre o que é ensinado na graduação e o que o mundo do trabalho exige. Grande parte do conteúdo dos cursos é de cunho teórico, e não prático, o que na opinião dos entrevistados dificulta a aplicação do conhecimento na vida profissional. Além disso, muitos professores orientam o aluno para o desenvolvimento da carreira acadêmica, e não para as possibilidades de carreira no mercado de trabalho. Os cursos possuem poucas matérias direcionadas às possibilidades de trabalho e de inserção profissional. Paulo explica que gostaria que sua graduação possibilitasse ao aluno uma visão dos possíveis postos de trabalho. Na opinião dele, o curso universitário é voltado principalmente para a área acadêmica e de pesquisa.

**Gostaria de entrar num curso que desse uma visão do mercado de trabalho**, saber que no final do curso tu tens algumas vagas, que a pessoa possa te contratar como economista e que não tenha muita dificuldade (...) eu estou cada vez mais vendo **que o curso de economia é muito voltado para quem quer continuar na vida acadêmica**, fazer mestrado, doutorado, quem sabe dar aula... **não é muito voltado para o mercado de trabalho** (Paulo).

Lucas, aluno da Engenharia de Produção Mecânica, concorda com Paulo afirmando que seu curso também é bastante direcionado para a carreira de pesquisador. Os professores orientam os alunos mais para se tornarem cientistas do que profissionais.

Acho que eu não estou pronto pra ser jogado no mercado, de jeito nenhum. **A universidade não prepara pra isso**. Não sei em outros

cursos, mas especificamente no meu curso e na mecânica, em si – que eu conheço também – **não prepara pra entrar direto no mercado.** É um dos motivos pelos quais eu disse antes que **a gente estuda pra ser cientista e pesquisador. Pra isso a gente está preparado. Se for trabalhar com pesquisa, cem por cento.** Mas se for trabalhar (...) entrar numa empresa e trabalhar, nem tanto (Lucas).

Lucas afirma ainda que, embora as graduações de Engenharia tenham vasto campo de trabalho na área empresarial, não há por parte de seus professores orientação sobre como funciona uma empresa e como um engenheiro deve atuar diante das políticas e das culturas organizacionais. Lucas tem o sonho de ser empresário e ter seu próprio negócio; para ele, não receber informações dentro da universidade sobre o funcionamento organizacional é uma defasagem de um curso superior.

A parte de produção não, mas a mecânica é extremamente focada pra academia. Muito mesmo. É muito pouco trabalho e, assim, excetuando o pessoal que trabalhou na empresa júnior da Mecânica, **quase ninguém sabe como é trabalhar com empresas. O pessoal acaba trabalhando em laboratório,** trabalha para empresas, mas dentro de um laboratório **fazendo pesquisa.** Então, **pra isso o pessoal sai muito bem.** Mas não sai preparado pra (...) **É bem acadêmico mesmo. ... Eu gostaria** de estar um pouco mais preparado pra isso e **ter uma visão** um pouquinho mais aberta **de como as empresas funcionam, como é trabalhar dentro de uma empresa.** E isso eu não vi (Lucas).

Na pesquisa de Teixeira e Gomes (2004), os entrevistados também afirmaram que a universidade não vem preparando o aluno para a transição e a posterior entrada na vida profissional. No artigo dos autores sobre a inserção profissional, os jovens formandos acreditam que há uma insuficiência de atividades práticas no currículo dos cursos de graduação.

Fazendo outra crítica à universidade, Tereza afirma que seu curso, por ser muito generalista, não dá subsídios para a atuação profissional em nenhuma área específica.

Porque o **curso que eu faço é muito abrangente e ao mesmo tempo muito superficial.** Como são muitas áreas, **acaba não aprofundando em nenhuma delas.** E aí acaba não tendo muito mercado, porque se tem um conhecimento amplo, mas não muito profundo sobre todas as coisas (Tereza).

Na pesquisa de Pimentel (2007) sobre a profissão de psicólogos, o mesmo resultado foi encontrado. Os entrevistados afirmaram duas coisas: que a universidade deixa uma lacuna nos conhecimentos que disponibiliza para seus alunos e que há uma

incongruência entre o conhecimento aprendido e aquilo que de fato acontece no cotidiano do mundo.

Esses achados sugerem a necessidade de se repensarem quais os objetivos da Educação Superior. É fato que o ensino de nível universitário no país não vem conseguindo caminhar no mesmo ritmo que as transformações no mundo do trabalho. Muita coisa mudou nos últimos anos. Com a globalização, o avanço tecnológico e o crescente desemprego, o mundo do trabalho atravessa transformações. Há uma tendência para a aproximação de campos de trabalho, anteriormente desconectados, profissionais de diferentes áreas competem entre si por uma mesma vaga de trabalho. Os jovens dessa e de outras pesquisas mostram como é necessário que os professores universitários modifiquem suas práticas de ensino, aproximando os alunos das exigências do mundo profissional.

Um objetivo da educação universitária é sem dúvida a formação de mão-de-obra especializada. No entanto, como campo de ensino e aprendizagem, um curso de graduação tem objetivos muito mais amplos que a simples preparação para o mercado de trabalho. Uma graduação deve preparar o profissional para uma postura crítica e inovadora diante da realidade. Uma universidade precisa também contribuir para a formação do ser humano em sua totalidade, criando espaço para a discussão de valores, ideologias e posturas profissionais. Muito mais do que simples receitas de como fazer, é preciso que o ensino desenvolva habilidades de reflexão e produção de conhecimentos, sejam eles teóricos ou práticos. É preciso que o jovem profissional consiga processar os conteúdos aprendidos de forma a ser capaz de agir diante das diversas realidades do mundo do trabalho.

Ristoff (1999) afirma que a universidade brasileira atravessa uma crise sem precedentes. Há problemas relacionados ao elitismo, à falta de recursos e investimentos por parte do Governo e ainda uma crise no modelo de gestão. Ao discorrer sobre a crise no modelo de gestão, o autor lembra que, na elaboração dos objetivos do Ensino Superior, três grandes e importantes necessidades precisam ser consideradas: 1) é necessário garantir o avanço autônomo e desatrelado da ciência, é preciso que nas universidades haja espaço e recursos para a produção de conhecimentos, de pesquisas científicas e de inovações tecnológicas; 2) é necessário preparar os alunos para o mundo do trabalho, qualificando a mão-de-obra e contribuindo para o projeto político de uma nação em desenvolvimento; e 3) é preciso também levar em conta as necessidades particulares dos indivíduos, ditadas pelo desejo e pelo direito autêntico de se investir em

si mesmo. Esses diferentes objetivos, embora conflitantes em alguns casos, não são necessariamente antagônicos para o autor. No entanto, por envolverem grupos sociais e pontos de vista tão distantes e ideologizados, muitas vezes, na administração da universidade não se discute e não se elabora uma escala de prioridades, conforme as condições históricas e sociais que se impõem num determinado momento. Investir de forma apropriada nessas três frentes simultaneamente parece ser um dos grandes desafios da Educação Superior brasileira.

Ao longo deste capítulo foram apresentados e discutidos os resultados deste estudo, o qual teve como objetivo principal compreender as implicações do autoconhecimento e da informação profissional sobre o curso escolhido para o processo de planejar a carreira dos jovens universitários, alunos da disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira desta universidade. A seguir, serão apresentadas as considerações finais desta dissertação.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Esta dissertação teve como objetivo principal compreender as possíveis implicações do autoconhecimento e da informação profissional sobre o curso escolhido para o processo de planejar a carreira de jovens universitários. Tendo em vista a complexidade dos fenômenos envolvidos, os achados deste estudo, apresentados no capítulo anterior, permitem a elaboração de algumas considerações, sem, contudo, esgotar as análises sobre a temática.

Em caráter descritivo foram apresentadas as concepções de carreira e planejamento de carreira dos jovens universitários. Para os entrevistados, a carreira é a busca por satisfação pessoal no trabalho e a seqüência de cargos que uma pessoa apresenta ao longo de sua vida profissional. As duas concepções estão intimamente relacionadas aos conceitos de carreira interna e externa de Schein (1996). Planejar a carreira para esses jovens é pensar sobre a possível trajetória e escolher uma determinada direção, de forma flexível e adaptável às necessidades pessoais e às condições de trabalho. Para decidir-se por um determinado rumo e encontrar realização pessoal na profissão, é preciso conhecer gostos, interesses e habilidades pessoais, assim como a realidade do mundo profissional. Logo, na opinião dos entrevistados, para planejar a carreira é importante ter autoconhecimento e também conhecer quais as demandas do mercado de trabalho.

Verificou-se que, no momento da entrevista, todos os entrevistados estavam elaborando o planejamento de suas carreiras. Pode-se considerar que Paulo, o único entrevistado que afirmou não planejar a carreira, ainda o estivesse fazendo, já que quer um cargo público e está estudando para isso. No processo de planejar a carreira, alguns apenas pensam sobre o assunto, enquanto outros definem claramente escolhas e prioridades profissionais.

Embora os entrevistados da pesquisa desejem relacionar o futuro profissional às características pessoais e às possibilidades reais de postos de trabalho, não conseguiram de fato realizar isso quando foram questionados a respeito da inserção profissional. Eles apresentaram idéias vagas e idealizadas a respeito da entrada no mundo do trabalho. Para eles, ainda é muito difícil pensar concretamente em como será a inserção profissional porque não sabem exatamente do que gostam de fazer e porque não possuem experiência profissional na área em que querem atuar. Eles esperam ter mais

clareza das possibilidades de entrada no mercado de trabalho quando vivenciarem as experiências práticas da profissão que escolheram. Vale lembrar que, no momento da coleta das informações desta pesquisa, faltava um ano ou mais para a conclusão do curso universitário da maioria dos entrevistados. Esse afastamento da entrada no mercado de trabalho pode ter sido um fator que contribuiu para os resultados encontrados. Para avaliar de maneira mais profunda a relação entre autoconhecimento, informação profissional e planejamento de carreira, sugere-se a realização de pesquisas com alunos na eminência da formatura universitária.

Esta pesquisa delimitou a informação profissional ao conhecimento teórico, advindo principalmente da graduação, sobre as áreas de trabalho da profissão escolhida e as possibilidades de emprego. Conforme essa delimitação, a informação profissional do curso escolhido não se mostrou realmente como um fator facilitador para o processo de planejar a carreira, como previa o pressuposto desta dissertação. No lugar da informação, emergiu a experiência profissional. Os entrevistados que vivenciaram um maior número de atividades práticas da profissão que escolheram foram aqueles que apresentaram um planejamento de carreira mais elaborado, com uma definição de escolhas profissionais, uma lista de prioridades, alternativas a possíveis problemas e um procedimento para constante auto-análise. Enquanto o indivíduo que nunca vivenciou o fazer de seu curso universitário foi justamente aquele que apresentou mais dúvidas sobre seu futuro, projetando inclusive realizar outro curso universitário.

A experiência profissional é muito significativa no processo de planejar o futuro. Ela possibilita a aplicação do conhecimento aprendido e a construção da identidade profissional. Entretanto, em se tratando de uma pesquisa que não se esgota em si mesma, não se pode concluir de forma genérica que a informação profissional não seja relevante para o processo de planejar a carreira. Este estudo pode não ter explorado totalmente esse tema, já que apresentou como foco também as implicações do autoconhecimento. Para pesquisas futuras sobre planejamento de carreira de universitários, sugere-se a exploração das implicações da informação profissional advinda de experiências práticas, tais como estágios, bolsas de extensão e de pesquisa.

Considerando-se o autoconhecimento como as informações que uma pessoa possui sobre seu modo de ser, suas características principais, valores pessoais, crenças, habilidades, gostos, interesses e metas pessoais (Bowditch, 1992; Soares, 1991), nesta pesquisa o conhecimento pessoal emergiu relacionado à experiência profissional e ao processo de planejar a carreira. Os dois jovens que demonstraram ampla gama de

conhecimentos pessoais foram também aqueles com um maior número de experiências práticas da profissão. Provavelmente, a experiência prática gerou o descobrimento de características pessoais, favorecendo o processo de planejamento de carreira.

Na revisão da literatura desta dissertação, foi estabelecida uma relação entre planejamento de carreira e projeto de vida, pois o transcorrer da vida profissional inevitavelmente afeta as esferas da vida pessoal do indivíduo. Um achado instigante desta pesquisa é o fato de que nenhum dos entrevistados estabeleceu relação entre sua vida particular (família, amigos, relacionamentos amorosos, cidade de origem etc.) e o plano de carreira estabelecido. Eles simplesmente analisaram a vida profissional que gostariam de ter e o que precisam fazer para atingir isso. Em nenhum momento, cogitaram os impactos de suas escolhas profissionais sobre a vida pessoal. Talvez isso tenha acontecido porque a pesquisadora não explorou nas entrevistas as temáticas das outras esferas da vida, que não a profissional. De qualquer forma, esse resultado indica que o tema trabalho *versus* vida privada deve ser mais detalhadamente explorado em pesquisas subseqüentes a esta. Além disso, sugere-se que na disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira haja discussões a respeito dessa temática a fim de que os jovens possam vislumbrar amplamente os possíveis impactos de suas decisões profissionais sobre os relacionamentos, a família e os amigos.

Outro achado importante desta pesquisa refere-se à crítica de alguns entrevistados a respeito do academicismo da universidade. Num contexto em constante transformação em que atualmente se vive, é necessário que os objetivos da universidade sejam revisados e ampliados. Tanto as diretrizes do Ensino Superior quanto as coordenações locais das instituições precisam investir mais em estágios e atividades que possibilitem a atuação prática do profissional em processo de formação universitária.

Entre as possibilidades de preparação para a entrada no mundo do trabalho ainda dentro do espaço da universidade, a disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira mostrou-se como uma intervenção eficiente e condizente com a estrutura organizacional dos cursos de Ensino Superior. Como uma matéria optativa e disponível para todos os cursos de graduação que valida dois créditos curriculares, a disciplina se insere nos currículos dos cursos de forma complementar. De acordo com os jovens universitários desta pesquisa, a participação na disciplina possibilitou um espaço para refletir, amadurecer e tomar decisões profissionais. Seis, dos sete entrevistados, afirmaram que iniciaram o processo de planejar a carreira a partir das reflexões realizadas em sala de aula. Conhecer mais sobre si mesmo e sobre o mundo das profissões lhes auxiliou no

processo de planejar a carreira e pensar sobre o futuro profissional. O fato de a disciplina ser composta de pessoas de vários cursos foi identificado como muito positivo, pois, por meio dos debates e pontos de vistas divergentes, os universitários trocaram experiências e obtiveram informações diversificadas. Conforme as orientações de autores da literatura como Soares (2000, 2002), esta disciplina está contribuindo socialmente para o planejamento de futuro desses jovens universitários.

Os resultados encontrados nesta dissertação apontam também para outra discussão: o papel do orientador profissional. Em tempos de mudanças no campo do trabalho é preciso repensar a atuação desse profissional. Ele precisa buscar conhecimentos interdisciplinares e compreender plenamente as transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho. Precisa também buscar recursos que o habilitem a orientar os indivíduos diante da escassez de emprego, criando juntamente com seus orientandos estratégias alternativas de inserção e permanência no campo profissional. No entanto, isso não pode ser realizado sem uma reflexão crítica e ética sobre sua atuação. O orientador não pode ser um simples reprodutor da ideologia neoliberal. Ele precisa compreender que os discursos da empregabilidade e da qualificação são falaciosos e representam engrenagens do sistema capitalista para manter a exploração do capital. Como um artista de circo, o orientador profissional precisa equilibrar-se sobre a corda bamba. Ao mesmo tempo que tem a função de favorecer o desenvolvimento profissional de seus clientes, não pode simplesmente reforçar as injustiças do sistema capitalista. Para Lisboa (2000, p. 15), o orientador profissional tem um compromisso social:

Não sermos reprodutores de modelos de uma sociedade que não privilegia o humano, mas sim o capital; significa sermos comprometidos e criativos; comprometidos conosco e com os outros; não vemos somente a parte, mas o todo; não olharmos somente para nós mesmos, mas olharmos para o outro com todas as suas possibilidades e diferenças; não agirmos visando somente a nós, mas também aos outros; compartilhar, interessando-nos, interagindo, comprometendo-nos. O orientador profissional, hoje mais do que nunca, precisa comprometer-se. Precisa mergulhar no caldo social ao qual pertence e dele emergir impregnado da cor que lhe for dada, como sujeito reflexivo, não somente alguém que pensa a realidade, mas o faz criticamente.

Por fim, é importante ressaltar também que o processo de planejar a carreira não pode ser dissociado do próprio compromisso político e social do indivíduo. Uma

sociedade só pode permitir o pleno desenvolvimento pessoal quando há espaço e oportunidades para todos. Construir essa realidade é um desafio conjunto de todos nós, orientandos e orientadores profissionais.

## REFERÊNCIAS

Abramo, H. W. (1994). *Cenas juvenis*. São Paulo: Página Aberta.

Affonso, R. M. L. L. & Sposito, L. L. (2005). Oficinas de orientação profissional no contexto escolar: a construção de um modelo. In Lassance, P. M. C. (Org.). *Intervenção e compromisso social: orientação profissional, teoria e prática*. São Paulo: Vetor.

Aguiar, W. M. J. (2006). A pesquisa junto a professores: fundamentos teóricos e metodológicos. In Aguiar, W, M. *Sentidos e significados do professor na perspectiva sócio-histórica: relatos de pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Aguiar, W. M. J., Bock, A. M., & Orzella, S. (2001). A orientação profissional com adolescentes: um exemplo de prática na abordagem sócio-histórica. In Bock, A. M., Golçalves, M. G. M., & Furtado, O. (Orgs.). *Psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em Psicologia*. São Paulo: Cortez.

Alvim, R., Ferreira Júnior, E., & Queiroz, T. (Orgs.). (2004). *(Re)construção da juventude: cultura e representações*. João Pessoa: Editora Universitária (PPGS/UFPB).

Antunes, R. (1998). O mundo precarizado do trabalho e seus significados. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2(1), Ano 2, 13-24.

Antunes, R. (1999). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.

Antunes, R. (2003). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.

Antunes, R. (2005). *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo.

Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., & Paradiso, A. C. Trajetória acadêmica e satisfação com a escolha profissional de universitários em meio de curso [versão eletrônica]. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1-2). Recuperado em 10 dezembro, 2007, de [http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902003000100013&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902003000100013&lng=pt&nrm=iso)

Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Martins Fontes.

Bitencourt, C. C. (2005). Gestão de competências: uma reflexão histórica e conceitual. In Bitencourt, C. C. *Gestão de competências e aprendizagem das organizações*. São Leopoldo, Rio Grande do Sul: Unisinos.

Blanch-Ribas, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. In Blanch-Ribas, J. M. (Coord.). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Barcelona: Editorial UOC.

Bock, S. (2002). *Orientação profissional: a abordagem sócio-histórica*. São Paulo: Cortez.

Bohoslavsky, R. (Org.). (1983). *Vacacional: teoria, técnica e ideologia*. São Paulo: Cortez.

Bohoslavsky, R. (1993). *Orientação vocacional: a estratégia clínica*. São Paulo: Martins Fontes.

Boog, G. G. (1991). *O desafio da competência: como sobreviver em um mercado cada vez mais seletivo e preparar uma empresa para o próximo milênio*. São Paulo: Círculo do Livro; Best Seller.

Bowditch, J. L. (1992). *Elementos de comportamento organizacional*. São Paulo: Pioneira.

Brasil. (2005). *Resolução nº 196, de 16 de outubro de 1996*. Recuperado em 22 outubro, 2005, de <http://www.datasus.gov.br/conselho/resol96/RES19696.htm>

Bresciani, L. P. (1998). Panorama da reestruturação produtiva. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, (1), Ano 2, 39-44.

Ciampa, A. C. (1998). Identidade humana como metamorfose: a questão da família e do trabalho e a crise de sentido no mundo moderno. *Interações*, III(6), 87-101.

Cochran, L. (1994). What is a career problem? *The Career Development Quarterly*, 42(3), 15-205.

Coelho, J. A. (2006). Organizações e carreiras sem fronteiras. In Costa, I. de S. A. da & Balassiano, M. *Gestão de carreira: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas.

Costa, I. S. A. & Campos, Z, M. (2006). Carreira, vivências e construção de si. In Costa, I. de S. A. da & Balassiano, M. (Orgs.). *Gestão de carreira: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas.

Coutinho, M. C. (1999). Trabalho e construção da identidade. *Psicologia em Estudo*, 4(1), 29-43.

Coutinho, M. C., Tolfo, S. da R., & Fernandes, F. P. (2005). Sentidos do trabalho para ex-trabalhadores de empresas privadas. *Anais do Fórum Criteos* [CD], Porto Alegre, UFRGS/EA.

D'Ávila, G. T. (2006). *O ensino superior como projeto profissional para "ser alguém": repercussões de um cursinho pré-vestibular popular na vida dos estudantes*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Dias, M. S. de L. & Soares, D. H. P. (2007). Orientação e planejamento de carreira: uma experiência na universidade. *PSI. Revista de Psicologia Social e Institucional*, 4, 1-24.

Dutra, J. S. (1996). *Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.

Felisberto, R. de F. T. (2001). *Tenho um diploma universitário, mas não tenho emprego: histórias de vida de pessoas que vivem a experiência do desemprego*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Ferretti, C. (1998). *Uma nova proposta de OP*. São Paulo: Cortez.

Flori, P. M. (2004). Desemprego do jovem no Brasil. *Anais do Congresso da Associação Latino Americana de População*, Caxambu, Minas Gerais. Recuperado em 10 outubro, 2004, de [http://prejal.oit.org.pe/docs/ficheros/200711160015\\_4\\_2\\_0.pdf](http://prejal.oit.org.pe/docs/ficheros/200711160015_4_2_0.pdf)

Folsom, B. & Reardon, R. (2003). College Career Courses: Design and Accountability. *Journal of Career Assessment*, 8(4), 421-450.

Frigotto, G. (2004). Juventude, trabalho e educação no Brasil: perplexidades, desafios e perspectivas. In Novaes, R. & Vannuchi, P. (Orgs.). *Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo; Instituto Cidadania.

Goguelin, P. & Krau, E. (1992). *Projet professionnel, projet de vie*. Paris: ESF.

Gómez, S. G. O de A. (2006). *Análise do processo de decidir sobre a carreira profissional de psicólogos docentes universitários*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Greca, M. G. (2000). A importância da informação na orientação profissional: uma experiência com alunos de ensino médio. In Soares, D, H. P. & Lisboa, M. D. (Orgs.). *Orientação Profissional em Ação: formação e prática de orientadores*. São Paulo: Summus.

Guimarães, R. F. & Goulart, I. B. (2002). Flechados em pleno vôo: estudo sobre impactos psicossociais e identitários que a dificuldade de inserção profissional imprime em jovens recém-graduados no ensino superior. *Anais da XXXII Reunião Anual de Psicologia*, Ribeirão Preto.

Kilimnik, Z. M. (1998). Trabalhar em tempos de fim dos empregos: mudança na trajetória de carreira de profissionais de Recursos Humanos. *Revista Ciência e Profissão*, 18(2), 34-45.

Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, 6(12).

Krawulski, E. (2004). *Construção da identidade profissional do psicólogo: vivendo as "metamorfoses do caminho" no exercício cotidiano da profissão*. Tese de Doutorado em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Lemos, A. H. da C. (2006). Empregabilidade e individualização da conquista do emprego. In Costa, I. de S. A. da & Balassiano, M. *Gestão de carreira: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas.

Levenfus, R. S. (1997). *A psicodinâmica da escolha profissional*. Porto Alegre: Artes Médicas.

- Lisboa, M. D. (1995). *Orientação vocacional/ocupacional: projeto profissional e compromisso com o eixo social*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP.
- Lisboa, M. D. (2000). A formação de orientadores profissionais: um compromisso social multiplicador. In Soares, D, H. P. & Lisboa, M. D. (Orgs.). *Orientação Profissional em Ação: formação e prática de orientadores*. São Paulo: Summus.
- Lisboa, M. D. (2002). *Orientação profissional: a busca de um novo significado frente a um novo cenário*. Tese de Doutorado em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP.
- Luna, S. V. de. (2003). *Planejamento de pesquisa: uma introdução*. São Paulo: EDUC.
- Maheirie, K. (2002). Constituição do sujeito, subjetividade e identidade. *Revista Interações*, VII(13), 31-44.
- Malvezzi, S. (1998). Empregabilidade e carreira. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 1 (Ano 2), 68-72.
- Martins, H. T. (2001). *Gestão de carreira na era do conhecimento*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Martins, H. H. T. de S. (2002). A juventude no contexto da reestruturação produtiva. In Abramo, H. W., Freitas, M. V., & Sposito, M. P. (Orgs.). *Juventude em debate* (2a ed.). São Paulo: Cortez.
- Martins, H. T. (2006). Gerenciamento de carreira proteana: contribuições para práticas contemporâneas de gestão de pessoas. In Costa, I. de S. A. da & Balassiano, M. *Gestão de carreira: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas.
- Martins, L. C. (2007). Escolha profissional e desenvolvimento: contribuições a partir da perspectiva sócio-histórico-cultural. In Barros, D. T. R., Lima, M. T., & Escalda, R. (Orgs.). *Escolha e inserção profissional: desafios para indivíduos, famílias e instituições: orientação profissional: teoria e técnica* (Vol. 3). São Paulo: Vetor.
- Marx, K. (1998). *O Capital: crítica da economia política* (Livro 1, 16a ed.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Matoso, J. (1999). *O Brasil desempregado: como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

Melo-Silva, L. L. (2003). Orienta a ação: uma proposta de divulgação da Orientação Profissional em feiras de profissões. In Melo-Silva, L. L., Santos, M. A., Simões, J. T., & Avi, M. C. (Orgs.). *Arquitetura de uma ocupação – Orientação Profissional: teoria e prática* (Vol. 1, pp. 281-290). São Paulo: Vetor.

Melo-Silva, L. L. & Jacquemin, A. (2001). *Intervenção em Orientação Vocacional/Profissional: avaliando resultados e processos*. São Paulo: Vetor.

Melo-Silva, L. L., Lassance, M. C. P., & Soares, D. H. P. (2004). A orientação profissional no contexto da educação e trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2). Recuperado em 10 dezembro, 2004, de [http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S167933902004000200005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167933902004000200005&lng=pt&nrm=iso)

Minayo, M. C. S. (1994). Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In Deslandes, S. F. et al. (Orgs.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes.

Minayo, M. C. S. (2004). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde* (8a ed.). São Paulo: Hucitec/Abrasco.

Ministério do Trabalho e Emprego. (2006). Recuperado em 10 dezembro, 2006, de <http://www.mte.gov.br>

Motta, P. R. (2006). Reflexões sobre a customização das carreiras gerenciais: a individualidade e a competitividade contemporâneas. In Costa, I. de S. A. da & Balassiano, M. (Orgs.). *Gestão de carreira: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas.

Müller, M. (1988). *Orientación vocacional*. Buenos Aires: Miño e Dávila Editores.

Natividade, M. R. da & Brasil, V. (2006). A escolha profissional entre os bombeiros militares. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(1). Recuperado em 10 dezembro, 2006, de [http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902006000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902006000100005&lng=pt&nrm=iso). ISSN 1679-3390

Navarro, V. L. & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia e Sociedade*, 9(Especial). Recuperado em 10 outubro, 2008, de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822007000400004&lng=&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400004&lng=&nrm=iso)

Nogueira, R. de S. F. R. (2004). *A avaliação da informação profissional num processo de OP via Internet*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Olabuénaga, J. I. R. (1999). La entrevista. In Olabuénaga, J. I. R. *Metodología de la investigación cualitativa* (2a ed.). Bilbao: Universidad de Deusto.

Oliveira, M. C. (2007). *Desenvolvimento e maturidade de carreira de estudantes universitários: validação de instrumento de medida*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, Minas Gerais.

Oliveira, M. C., Guimarães, V. F., & Coleta, M. F. D. (2006). Modelo desenvolvimentista de avaliação e orientação de carreira proposto por Donald Super. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2). Recuperado em 10 outubro, 2007, de [http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902006000200003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902006000200003&lng=pt&nrm=iso)

Piccinini, V. C., Oliveira, S. R., & Rubenich, N. V. (2006). Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. In Piccinini, V. C *et al.* (Orgs.). *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações*. Porto Alegre: UFRGS.

Pimentel, R. Q. (2007). *E agora José? Jovens psicólogos recém-graduados no processo de inserção no mercado de trabalho na Grande Florianópolis*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Pochmann, M. (2001). *O emprego na globalização*. São Paulo: Boitempo.

Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (1998). *Manual de investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Rey, G. F. L.(2002). *Pesquisa qualitativa em Psicologia: caminhos e desafios*. São Paulo: Pioneira.

- Ristoff, D. I. (1999). *Universidade em foco: reflexões sobre a Educação Superior*. Florianópolis: Insular.
- Rodrigues, E. A. (1995). *Escolher a profissão* (Ponto de Apoio). São Paulo: Scipione.
- Sarriera, J. C., Câmara, S. G., & Berlim, C. S. (2000). Elaboração, desenvolvimento e avaliação de um programa de inserção ocupacional para jovens desempregados. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 13(1). Recuperado em 10 outubro, 2007, de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010279722000000100019&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010279722000000100019&lng=pt&nrm=iso)
- Schein, E. H. (1996). *Identidade Profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho*. São Paulo: Nobel.
- Silva, A. D. (2008). *Características do comportamento de estagiários com as organizações de trabalho*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Silva, M. M. da (2005). Formas de acesso ao emprego e origem social: o caso de egressos do ensino superior. In Quartiero, E. M. & Bianchetti, L. (Orgs.). *Educação corporativa, mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC; São Paulo: Cortez.
- Simon, H. A. (1983). *Comportamento administrativo: estudo dos processos decisórios nas organizações administrativas*. Rio de Janeiro: FGV.
- Soares-Lucchiari, D. H. P. (1993). *Pensando e vivendo a orientação profissional* (2a ed.). São Paulo: Summus.
- Soares, D. H. (1987). *O jovem e a escolha da profissão*. Porto Alegre: Mercado Aberto.
- Soares, D. H. P. (1991). *O que é a escola profissional* (2a ed.). São Paulo: Brasiliense.
- Soares, D. H. P. (1999). A formação do orientador profissional: o estado da arte no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 3(1), 7-21.
- Soares, D. H. P. (2000). As diferentes abordagens em orientação profissional. In Soares, D. H. P. & Lisboa, M. D. (Orgs.). *Orientação profissional em ação: formação e prática de orientadores*. São Paulo: Summus.

Soares, D. H. P. (2002). *A escolha profissional do jovem ao adulto*. São Paulo: Summus.

Soares, D. H. P. & Xikota, J. L. (2005). Disciplina: temas de Psicologia: orientação e planejamento de carreira. *Anais da 5ª semana de Ensino, Pesquisa e Extensão*, Florianópolis, UFSC.

Sparta, M. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(N. ½ Especial), 1-11.

Tafner, A. (2006). *Brasil o estado de uma nação: mercado de trabalho, emprego e informalidade*. Recuperado em 10 setembro, 2006, de [www.ipea.gov.br](http://www.ipea.gov.br).

Teixeira, M. A. P. (2002). *A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem*. Tese de Doutorado em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2007). Escalas de exploração vocacional (EEV) para universitários. *Psicologia em Estudo*, 12, 175-182. Recuperado em 10 setembro, 2008, de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-73722007000100023&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722007000100023&lng=pt&nrm=iso)

Teixeira, M. A. P. & Gomes, W. B. (2004). Estou me formando... E agora? Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1). Recuperado em 10 setembro, 2008, de [http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S167933902004000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167933902004000100005&lng=pt&nrm=iso)

Teixeira, M. A. P. & Gomes, W. B. (2005). Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Psicologia, Teoria e Pesquisa*, 21(3). Recuperado em 10 outubro, 2007, de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-37722005000300009&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722005000300009&lng=pt&nrm=iso)

Thiry-Cherques, H. R. (2006). Individualismo e carreira: o duplo constrangimento. In Thiry-Cherques, H. R. *Gestão de carreira: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas.

Todeschini, R. (1998). Reestruturação produtiva, sindicalismo e solidariedade. *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*, 44-47.

Tolfo, S. da R. (2002). A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 2(2).

Trivinões, A. N. S. (1987). *Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.

Ungricht, J. (1986). *Escolha da profissão: escolha da vida*. São Paulo: Mestre.

Uvaldo, M. C. C. (1995). Relação homem-trabalho: campo de estudo e atuação da orientação profissional. In Bock, A. M. B. (Org.). *A escolha profissional em questão*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Xikota, J. L. (2004). *Planejamento de carreira: um estudo com egressos de cursos de Administração*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

**APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Meu nome é Nadia Rocha Veriguine, sou aluna regularmente matriculada no Programa de Pós-graduação em Psicologia desta Universidade, sob a matrícula 200604040, e estou desenvolvendo meu projeto de dissertação de mestrado intitulado **“Escolha profissional e planejamento de carreira: um estudo com jovens no final do curso universitário”**, com o objetivo investigar a escolha profissional e planejamento de carreira. Estou desenvolvendo essa dissertação sob a orientação da prof. Dra. Dulce Helena Penna Soares. E acredito que esse estudo poderá contribuir para o desenvolvimento de novas atividades em Orientação e Planejamento de Carreira, visando uma melhor formação escolar e universitária dos sujeitos.

Para a realização da pesquisa, serão colhidas informações dos sujeitos mediante entrevista individual, gravadas em áudio, as quais, posteriormente serão transcrita na íntegra. Por meio destas, os sujeitos entrevistados poderão tomar conhecimento e refletir sobre seu planejamento profissional. Em nenhum momento, isto trata riscos aos envolvidos, já que será mantido o anonimato e as informações fornecidas, isto é, o material coletado, serão confidenciais, e utilizados apenas para essa pesquisa. A qualquer momento da pesquisa, seus participantes poderão desistir e solicitar o cancelamento de sua participação, e caso tenham dúvidas, poderão entrar em contato comigo através do e-mail [nadiaveriguine@yahoo.com.br](mailto:nadiaveriguine@yahoo.com.br) ou do telefone (48) 9982 39 38.

Estando ciente dessas informações e de acordo em participar da pesquisa acima mencionada, solicito que você assine o consentimento.

---

Nadia Rocha Veriguine

Pesquisadora principal

**CONSENTIMENTO PÓS-INFORMADO**

Eu, \_\_\_\_\_, com RG nº \_\_\_\_\_ e CPF nº \_\_\_\_\_, fui esclarecido sobre a pesquisa “Escolha profissional e planejamento de carreira: um estudo com jovens no final do curso universitário” e concordo que meus dados sejam utilizados na pesquisa.

Telefone:

E-mail:

Florianópolis, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2008.

Assinatura: \_\_\_\_\_

**APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

## Roteiro de entrevista semi-estruturada

## 1. Dados de Identificação

Data: ...../...../2008

Nome fictício a ser escolhido pelo entrevistado:.....

Idade (anos completos): .....

Sexo: ( ) Feminino. ( ) Masculino.

Curso:.....

Fase:.....

Ano pretendido de formatura:.....

2. A disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira

1. Como você soube da disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira?

2. Quais eram as suas expectativas em relação à disciplina quando se matriculou nela?

3. Que avaliação você faz da disciplina?

2. O planejamento de carreira

1. O que é carreira para você?

2. O que é planejamento de carreira?

3. Você planeja a sua carreira? De que forma?

### 3. O autoconhecimento

1. Quais são suas principais características em termos profissionais?
2. De zero a dez, que nota você dá para o seu nível de autoconhecimento?
3. E você acredita que se conhecer é necessário para realizar um planejamento de carreira? Por quê?

### 4. A Informação Profissional

1. Quais são as áreas de atuação da sua profissão?
2. Como está o mercado de trabalho para essas áreas?
3. Como você imagina a sua inserção no mercado de trabalho?

**ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA N.º 085/2008****UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC  
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS -CEP  
PARECER CONSUBSTANCIADO - PROJETO n. 085/2008****I — Identificação:**

- Título do Projeto: Escolha Profissional e Planejamento de Carreira: Um estudo com jovens no final do curso universitário
- Pesquisador Responsável: Dulce Helena Soares (orientadora)
- Pesquisadora Principal: Nadia Rocha Veriguine
- Período de Coleta dados: 14/06/2008 a 30/08/2008
- Local onde a pesquisa será conduzida: Serviço de Atendimento Psicológico (SAPSI) da UFSC

**II - Objetivos:**

Geral: Compreender as possíveis implicações do autoconhecimento e do conhecimento da realidade do mundo do trabalho para o processo de planejamento de carreira dos jovens universitários que procuram a disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira da UFSC.

Específicos:

- a) Identificar se os jovens possuem um planejamento de carreira;
- b) Analisar o planejamento de carreira desses jovens;
- c) Verificar o conhecimento que esses jovens apresentam de si mesmos;
- d) Verificar o conhecimento que esses jovens apresentam da realidade do mundo do trabalho e suas transformações;
- e) Contribuir para pesquisas sobre planejamento de carreira entre estudantes universitários.

**III - Sumário do Projeto**

Trata-se de projeto de mestrado em Psicologia sob orientação da professora Dulce Helena Pena.

A pesquisa será realizada com uma amostra de 7 a 10 jovens estudantes da UFSC que freqüentam a disciplina de planejamento de carreira. Buscará perceber quais são as formas como estes jovens se portam em relação ao futuro profissional.

**IV – Comentário**

O projeto de mestrado visa dar uma contribuição a questão da construção da carreira profissional de jovens e se insere em linha de pesquisa desenvolvida há muitos anos pela orientadora.

O processo traz a seguinte documentação:

- a) Folha de rosto para pesquisa envolvendo seres humanos;
- b) Resumo do projeto de pesquisa;
- c) Projeto de pesquisa;
- d) CV das pesquisadoras;
- e) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para entrevista com estudantes;
- f) Declaração do chefe de Departamento de Psicologia e das pesquisadoras que cumprirão os termos da resolução CNS 196/96.
- g) Orçamento.

Em vista do exposto, somos de **parecer favorável** à aprovação do projeto.

**V – Parecer do CEP:**

**(x) aprovado**

( ) aprovado ad-referendum

( ) reprovado

( ) com pendências

( ) retirado

( ) aprovado e encaminhado para o CONEP

**Informamos que o parecer dos relatores foi aprovado por unanimidade ou maioria, em reunião deste Comitê na data de 26 de maio de 2008.**

Professor Washington Portela de Souza  
Coordenador do CEPESH/UFSC

**ANEXO B – PLANO DE ENSINO DA DISCIPLINA DE ORIENTAÇÃO E  
PLANEJAMENTO DE CARREIRA**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

**PLANO DE ENSINO**

**I – IDENTIFICAÇÃO: PSI5910 – Orientação e Planejamento de Carreira**

Curso: Psicologia

Ano/Semestre:

Horas/aula semanais: 02 horas/aula

Carga horária total: 36 horas/aula

Professora: Geruza Tavares D' Avila

e-mail: geruzad@yahoo.com.br

**II – EMENTA**

Orientação e planejamento de carreira. Escolha e projeto de futuro profissional. Mercado de trabalho. Empregabilidade e capacitação profissional.

**III – OBJETIVOS**

- 1) Identificar e avaliar inclinações, competências e valores individuais.
- 2) Refletir sobre o polissêmico mundo do trabalho, reconhecendo as exigências e possíveis interferências do contexto social, econômico e cultural na vida do trabalhador.
- 3) Planejar e preparar estratégias em busca da inserção no mercado de trabalho.

**IV – CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

4.1) Unidade I: Autoconhecimento e a Orientação de Carreira

- 1) Autoconhecimento e a escolha universitária e de carreira.
- 2) Identificação das inclinações, competências e valores individuais.
- 3) Projeto de vida e profissional: sua dimensão temporal.

4.2) Unidade II: Informação Profissional

- 1) O jovem universitário e o mundo do trabalho
- 2) Formas de exposição das inclinações, competências, valores e objetivos individuais: curriculum vitae, carta de apresentação, portfolio, networking, referências pessoais e internet.
- 3) Processos de recrutamento e seleção de pessoal.
- 4) As organizações de trabalho: empreendedorismo, liderança, programas de qualidade total, planejamento estratégico e autogerenciamento de carreira.
- 5) Empregabilidade: conceitos e armadilhas.

4.3) Unidade III: Planejamento de carreira

- 1) O desenvolvimento da Carreira
- 2) Fim dos estudos universitários e inserção profissional.
- 3) Estratégias em busca de uma colocação no mercado de trabalho.

## 4) Planejamento de Carreira.

**V – METODOLOGIA**

Aulas expositivas teóricas e vivenciais utilizando-se de diversos procedimentos capazes de estimular a reflexão para os temas propostos tais como: dinâmicas de grupo, vídeos, seminários, debates em grupo e visita técnica a uma empresa.

**VI – AVALIAÇÃO**

Os alunos serão avaliados através de 05 procedimentos:

- 1) Redação “Eu e minha profissão”
- 2) Âncoras de carreira
- 3) Elaboração do Curriculum Vitae
- 4) Relatório da entrevista com profissional
- 5) Planejamento de Carreira propriamente dito

**VII – CRONOGRAMA**

<b>AULA</b>	<b>TEMAS, ATIVIDADES E LEITURAS PROGRAMADAS</b>
1	TEMA: Apresentação da proposta de trabalho e levantamento de expectativas dos alunos em relação à disciplina. ATIVIDADE: Técnica do cartaz das expectativas e 1ª etapa da pesquisa “O que é planejamento de carreira para você?”. LEITURA: Texto base 1.
2	TEMA: Autoconhecimento ATIVIDADE: Redação “Eu e minha profissão” ( <b>AVALIAÇÃO 1</b> ) e trazer na próxima aula o C.V. como está feito. LEITURA: Texto base 2 e 3 (p. 28-34)
3	TEMA: A escolha universitária ATIVIDADE: Com o auxílio do C.V. realizar a Linha do Tempo. LEITURA: Texto base 3 (p. 35-37) e 4 (p. 19-64).
4	TEMA: Inclinações, competências e valores individuais. ATIVIDADE: Âncoras de carreira ( <b>AVALIAÇÃO 2</b> ) LEITURA: Texto base 5 (p. 31 a 67)
5	TEMA: Projeto de vida e profissional ATIVIDADE: Dinâmica de apresentação “Quem é você?” LEITURA: Texto base 3(p. 19-25) e 4 (p. 74-95) e texto complementar 1 e 2.
6	TEMA: O jovem universitário e o mundo do trabalho ATIVIDADE: Seminário e debate dos textos. LEITURA: Texto base 4 (p. 96-117) e 6 (p. 73-113) e texto complementar 3
7	TEMA: Polisssemia do mundo do trabalho ATIVIDADE: Técnica “Significado do Trabalho” LEITURA: Texto base 7 (p. 11-21 e p. 76-83) e texto complementar 4.
8	TEMA: Curriculum Vitae (C.V.) ATIVIDADE: Finalizar o C.V. com ajuda dos colegas ( <b>AVALIAÇÃO 3</b> ) LEITURA: Texto base 3 (p. 75-91) e 8 (p. 57-70).
9	TEMA: Carta de Apresentação, Portfólio, Networking e referências pessoais. ATIVIDADE: Criação de um cartão de visita ou portfólio com colagem e/ou

AULA	TEMAS, ATIVIDADES E LEITURAS PROGRAMADAS
	pintura. LEITURA: Texto base 8 (p. 71-83).
10	TEMA: Internet ATIVIDADE: Confeccionar uma página profissional na internet (Laboratório de Graduação).
11	TEMA: Recrutamento e Seleção de Pessoal ATIVIDADE: Role-Play (situação de entrevista) LEITURA: Texto base 3 (p. 93-111) e 9 (p. 171-209).
12	TEMA: Empregabilidade ATIVIDADE: Debate em grupos. LEITURA: Texto base 8 (p. 85-105) e 10 (p. 37-73).
13	TEMA: As organizações de trabalho. ATIVIDADE: Vídeo LEITURA: Texto base 6 (p. 13-31).
14	TEMA: Inserção Profissional. ATIVIDADE: Visita a uma empresa.
15	TEMA: Inserção Profissional. ATIVIDADE: Palestra com profissional convidado e entrega do relatório de visita ou da entrevista com profissional ( <b>AVALIAÇÃO 4</b> )
16	TEMA: O desenvolvimento da Carreira ATIVIDADE: LEITURA: Texto base 5 (p. 19-29) e texto complementar 5.
17	TEMA: Planejamento de Carreira. ATIVIDADE: Apresentação do planejamento de carreira ( <b>AVALIAÇÃO 5</b> )
18	Fechamento da disciplina e 2ª etapa da Pesquisa “O que foi para você o planejamento de carreira?”.

### VIII – BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**. São Paulo: Boitempo, 2005. (TEXTO 7)

CHIAVENATO, I. **A corrida para o emprego**: um guia para identificar, competir e conquistar um excelente emprego. São Paulo: Makron Books, 1997. (TEXTO 8)

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2006. (TEXTO 9)

LUCCHIARI, D. H. P. S. **O que é escolha profissional**. 3 ed. São Paulo: Brasiliense, 1998. (TEXTO 2)

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade**: como ter trabalho e remuneração sempre. 15. ed. São Paulo: Gente, 1995. (TEXTO 10)

SARRIERA, J. C.; CÂMARA, S. G.; BERLIM, C. S. **Formação e orientação ocupacional**: manual para jovens à procura de emprego. Porto Alegre: Sulina, 2006. (TEXTO 3)

SARRIERA, J. C.; ROCHA, K. B.; PIZZINATO, A. **Desafios do mundo do trabalho**: orientação, inserção e mudanças. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. (TEXTO 6)

SCHEIN, E. **Identidade Profissional**. Nobel: São Paulo, 1996. (TEXTO 5)

SOARES, D. H. P. **A escolha profissional: do jovem ao adulto**. São Paulo: Summus, 2002. (TEXTO 4)

VERIGUINE, N. R.; BASSO, C.; D AVILA, G.T.; DIAS, M. S. L.; SOARES, D.H.P. “Programar o futuro sem perder o presente”: concepções de estudantes universitários sobre o planejamento de carreira. In: **Anais da RAP**. Salvador: Sociedade Brasileira de Psicologia (SBP), 2006. (TEXTO 1)

#### **IX – BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. 3 ed. Edições Loyola. (TEXTO 2)

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. (tradução de J. T. Coelho Netto) São Paulo: Hucitec-UNESP, 1999. (TEXTO 3)

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE**, jul/set 2007. São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19. (TEXTO 4)

NEIVA, K. M. C. Fim dos estudos universitários: efeitos das dificuldades do mercado de trabalho na representação do futuro profissional e no estabelecimento de projetos pós-universitários. In: **Psicologia USP**. São Paulo, v. 7, n ½, p. 203-224, 1996. (TEXTO 5)

SARTRE, J. P. Questão de Método (tradução de Rita Guedes, Luiz Soleiros Forte, Bento Prado Junior). In: **Os pensadores**. 3 ed. São Paulo: Nova Cultural, 1987.(TEXTO 1)

#### **X – ATENDIMENTO AOS ALUNOS**

Quartas-feiras das 08:00 às 12:00 e das 14:00 às 18:00.