

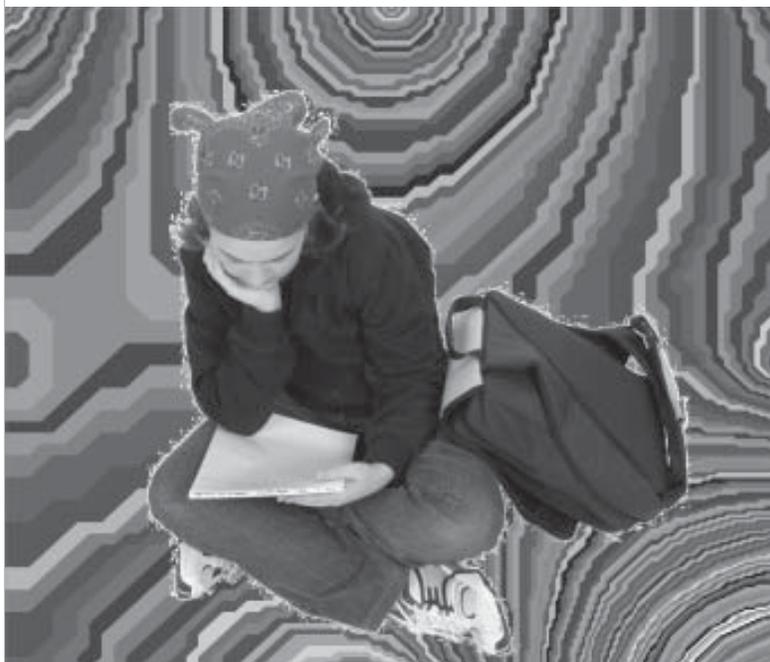
# Referenciais de Carreira e Identidade Profissional em Estudantes Universitários

Carreer references and professional identity in university  
students

Caioá Geraiges de Lemos,  
José Maurício Haas  
Bueno, Priscila Lopes da  
Silva & Vivian Cestari  
Genicolo

Universidade  
Presbiteriana Mackenzie

Artigo





**Resumo:** Este estudo teve como objetivo investigar a relação entre inclinações profissionais (referenciais de carreira) e atitudes em relação à carreira profissional em estudantes universitários no contexto de um mundo do trabalho em transformação. Os estudantes eram provenientes de vários cursos (N=493), de ambos os sexos, de uma universidade particular da cidade de São Paulo. Os referenciais de carreira foram avaliados por meio de um inventário de inclinações profissionais, que informa sobre inclinação ao empreendedorismo, à autonomia e liberdade, ao altruísmo e à estabilidade e à manutenção do estilo de vida, com precisão e validade fatorial. Utilizou-se também um questionário que informa os motivos para a escolha, satisfação, comprometimento e empreendimento de ações efetivas em relação à carreira profissional. Os resultados indicaram que as inclinações profissionais estão associadas a diferentes atitudes em relação à carreira, permitindo concluir que diferentes tipos de representações sobre o papel da profissão na vida influenciam diretamente no processo de formação da identidade profissional desses estudantes.

**Palavras-chave:** carreira, identidade profissional, avaliação psicológica.

**Abstract:** The purpose of this study was to investigate the relationship between the professional inclinations (career references) and the attitudes towards the professional career in university students, in a context of a labor world in transformation. The students were from different courses, both male and female, from a private university of São Paulo. Career references were evaluated with an inventory of professional inclinations, that informs with precision and factorial validity the inclinations to intrapreneurship, autonomy, freedom, altruism and establishment and maintenance of life style. A questionnaire that informed about the reasons for choice, satisfaction and commitment to the effective actions towards the professional career. Results indicated that the professional inclinations are associated to different attitudes towards career, leading to the conclusion that different kinds of representations about the role of the profession in life has direct influence on the process of professional identity development of the students.

**Key-words:** career, professional identity, psychological evaluation.

O processo de constituição da identidade profissional vem sofrendo intensas transformações, decorrentes da assimilação de informações, conceitos e valores relativos às mudanças do mundo do trabalho e da influência da nova ordem social vigente. Tal processo se desenvolve conforme o indivíduo vai assumindo papéis ocupacionais adultos

através das participações grupais e da vinculação com os referenciais externos assimilados por meio da socialização (Carvalho, 1995).

Gondin (2002) sintetiza o conjunto de transformações pelas quais a sociedade pós-industrial, ou sociedade da informação, vem

passando nas diferentes esferas que a constituem. Na esfera política, as transformações são caracterizadas pela forte influência do neoliberalismo, que preconiza a absoluta liberdade de mercado e uma restrição à intervenção estatal sobre a economia. Na esfera econômica, ocorre o crescimento do setor de serviços no âmbito local, com o incremento do intercâmbio comercial no âmbito internacional, sustentado pela globalização. Na esfera cultural, a diminuição da distância entre o desenvolvimento científico e sua aplicabilidade prática modificou a visão de mundo que define os valores temporais, teóricos, estéticos e morais. Finalmente, na esfera ocupacional, as transformações basearam-se na flexibilização e nos novos modos de gerenciamento e organização do trabalho.

As transformações dessa última esfera evidenciam-se nas organizações formais através dos processos de reestruturação, como reengenharia e terceirização (Defillippi; Arthur, 1996; Harvey, 1993; Salerno, 1994). Esses processos culminaram na criação de organizações frouxas, similares a redes amorfas, altamente complexas, que enfatizam atividades de curto prazo, trabalhos por projetos e cargos sem clara delimitação de tarefas (Castells, 1997; Sennet, 1999).

Ao lado disso, a ordem social pós-moderna provocou uma ruptura com os papéis ditados pela tradição, entendida como um conjunto de valores transmitidos de geração em geração. A perda da tradição, enquanto modo de organizar a ação e a experiência, faz com que a vida cotidiana assuma um caráter experimental (Giddens, 1997). As conseqüências disso são apontadas por Sennet (1999), que afirma que as condições da nova sociedade de curto prazo, composta de episódios e fragmentos, alimentam a experiência com a deriva no tempo, de lugar

em lugar, de emprego em emprego. Tais condições dificultam, e até mesmo impedem, o estabelecimento e a manutenção de relações sociais duráveis e de uma narrativa de identidade. Jenschke (2003) refere-se às carreiras modernas como fragmentadas, denominando-as “biografias colcha de retalho”, e ressalta a importância da intervenção do orientador profissional de forma a oferecer uma assistência que favoreça a compreensão subjetiva da carreira, que questione como os indivíduos dão sentido às mesmas e às suas histórias pessoais, e que auxilie a construção de uma identidade de carreira.

Dentro dessa realidade ocupacional, as instituições pós-modernas passam a exigir, do profissional, um conjunto abrangente de habilidades, reunidas por Gondin (2002) em três grandes grupos: 1) habilidades cognitivas, que são comumente obtidas no processo de educação formal (raciocínio lógico e abstrato; resolução de problemas, criatividade, capacidade de compreensão, julgamento crítico e conhecimento geral); 2) habilidades em técnicas especializadas, como informática, língua estrangeira, operação de equipamentos e processos de trabalho e 3) habilidades comportamentais e atitudinais, como cooperação, iniciativa, empreendedorismo, motivação, responsabilidade, participação, disciplina, ética e atitude permanente de aprender..

Além disso, os avanços tecnológicos passam a requer, dos trabalhadores, atualização constante, por meio da educação continuada. A reciclagem periódica torna-se pré-requisito para desenvolver novas habilidades e atualizar conhecimentos. Nesse sentido, o discurso empresarial vigente preconiza a empregabilidade, entendida não apenas como a capacidade de obter emprego, mas definida como flexibilidade, competitividade, participação, formação polivalente e

*“A perda da tradição, enquanto modo de organizar a ação e a experiência, faz com que a vida cotidiana assuma um caráter experimental”*

Giddens

multifuncional. Há ainda uma exigência para que o indivíduo realize comprometerimentos, demonstre iniciativa, autonomia emocional e desenvolvimento contínuo; todos os esforços nesse sentido são, no entanto, iniciativas individuais (Lemos, 2001).

Defillippi e Arthur (1996) introduzem o conceito de “carreira sem fronteiras”, que desvincula a identidade do indivíduo do nome da empresa (exemplo: “sou engenheiro de software”, ao invés de “engenheiro da Cia X”). Como consequência, a carreira torna-se não hierárquica e passa a ser gerenciada pelo próprio indivíduo. Para administrá-la, o trabalhador precisará ser independente e altamente qualificado, devendo ser capaz de estabelecer uma rede de relacionamentos dentro e fora das organizações. A carreira também apresentará alternância entre momentos de especialização e outros de formação generalista. O trabalhador deverá identificar as oportunidades emergentes regidas de acordo com ambas as orientações. Estudantes concluintes de cursos universitários constituem-se em uma nova geração de profissionais, que necessitam estar atentos às exigências dessa nova ordem do trabalho. De que maneira essas exigências, aliadas aos riscos e incertezas sentidas em relação ao mercado de trabalho, são percebidas pelos jovens em fase de inserção no mesmo? Como vêm se configurando as identidades profissionais desses jovens em face da assimilação dessas mudanças? Algumas pesquisas têm sido realizadas para responder perguntas como essas, e algumas delas são apresentadas a seguir.

Lehman (1988), realizou um estudo sobre essa questão em sua tese de doutoramento. A partir de sua experiência em atendimento a adolescentes de classe média, no Serviço de Orientação Profissional da USP, a autora observou que, até meados da década de 70, os adolescentes, em sua maioria, escolhiam

profissões diferentes das dos pais. Esse fenômeno era entendido como sinônimo de rebeldia à ordem vigente: escolher a mesma profissão dos pais era visto como elemento negativo e de submissão. A autora verificou que, a partir de 1975, houve uma transformação na motivação do adolescente de classe média em direção à crescente busca pela mesma profissão dos pais, à necessidade de apadrinhamento, que possibilita a introdução mais rápida no mercado de trabalho, preserva-o das dificuldades existentes para ingressá-lo nesse mercado e minimiza o fenômeno atual da adolescência prolongada.

Neiva (1996) estudou os efeitos psicológicos provocados pelas dificuldades do mercado de trabalho em duzentos e sessenta e três estudantes em fase de conclusão de diferentes cursos universitários, por meio da comparação da representação de futuro profissional desses estudantes com seus projetos pós-universitários. A amostra foi dividida em dois grupos, conforme a percepção das perspectivas de inserção no mercado de trabalho, como favoráveis ou desfavoráveis. Os estudantes do segundo grupo estimaram menos ofertas de emprego para suas profissões e menos expectativas quanto às reais possibilidades de exercê-las após a formatura do que os estudantes do primeiro grupo. Entretanto, apesar das expectativas desfavoráveis, esses estudantes previram uma inserção mais rápida no mercado de trabalho, admitindo exercer atividades em cargos inferiores em relação à formação que obtiveram. Contudo, buscam a efetivação e a reclassificação em novos cargos, como forma de concretização de seus projetos futuros. Esses estudantes consideravam, ainda, com maior frequência que os estudantes do primeiro grupo, a possibilidade de vir a modificar seus projetos profissionais futuros em face das contingências externas.

Gondin (2002) organizou grupos focais com estudantes universitários concluintes de

diversos cursos, com o intuito de investigar as expectativas de inserção futura no mercado de trabalho. Buscou propiciar discussões sobre vários tópicos, como a motivação para a escolha do curso superior, a qualidade do mesmo, o perfil profissional exigido atualmente e a preparação para o mercado de trabalho. Entre as questões relativas à identidade profissional, constatou que os estudantes não conseguem delimitá-la por falta de clareza das próprias habilidades e competências adquiridas, e pela escassa diferenciação da demanda de cada profissão no mercado de trabalho. A autora verificou ainda que o estudante consegue identificar um perfil geral da profissão escolhida, que é transmitido pelos meios de comunicação, mas não consegue identificar de que modo esse perfil estaria ajustado às habilidades e competências específicas de sua área de atuação.

Outro estudo realizado por Coelho (2000) buscou investigar a percepção de duzentos e quarenta e nove formandos do último ano de diversos cursos de nível superior (Administração, Ciências Contábeis, Direito, Engenharia, Psicologia, Comunicação Social e Processamento de Dados) de ambos os sexos de diferentes instituições de ensino. A autora aplicou um questionário composto de duas partes: a primeira solicitava informações sobre dados pessoais e formação curricular, e a segunda solicitava a atribuição de pontos, de acordo com o grau de importância com que o estudante percebia as diversas condições requeridas pelo mercado de trabalho atual. Os resultados revelaram dois subgrupos na amostra estudada: um que percebe as mudanças e é capaz de assinalar o grau de importância das novas condições de trabalho, e outro que ainda não percebeu tais mudanças. Entretanto, a análise dos dados da primeira parte do questionário demonstra que percepção das habilidades e competências para o trabalho globalizado não mobiliza a ação

da maioria dos estudantes para adquiri-las, evidenciado pelo baixo índice de estágios (35,74%), baixa frequência na leitura de livros (37,31%) e pela escassa participação em atividades comunitárias (15,26%). A autora conclui que há uma discrepância entre a percepção quanto às exigências do mercado e as ações efetivadas para enfrentar esses desafios.

Uma pesquisa qualitativa realizada por Teixeira e Gomes (2004) explorou a experiência de transição da universidade para o mercado de trabalho, entre jovens universitários em fase de conclusão de curso. Foram entrevistados seis formandos de Farmácia e seis de Odontologia, com idades variando entre vinte e um e vinte e seis anos. As análises revelam que as expectativas dos participantes quanto à inserção no mercado de trabalho são otimistas, embora percebam as limitações quanto às oportunidades de trabalho. Os entrevistados contam com o apoio familiar tanto para a continuidade da formação profissional (mestrados, especializações, etc) quanto para a manutenção da subsistência pessoal (continuar morando com a família de origem). Os autores interpretam a perpetuação dos vínculos econômicos com a família e dos estudantes com a universidade como estratégias de viabilização da identidade, que os fazem buscar referências seguras que lhes permitam continuar explorando a si mesmos e seus ambientes ocupacionais, o que leva à implementação de suas identidades profissionais emergentes. Contudo, observam a falta de critérios para estabelecer prioridades de carreira e a falta de habilidades básicas para a tarefa de transição, tais como saber elaborar um currículo, buscar emprego ou saber cobrar pelo trabalho prestado, no caso de atividades autônomas. As conclusões desse estudo afirmam que os universitários não estão sendo preparados para as tarefas de transição e apontam a necessidade de se desenvolverem programas de atendimento a esse tipo de demanda.

Os estudos anteriormente descritos indicam uma falta de preparo do jovem para o ingresso no mercado de trabalho, a dificuldade quanto à definição de projetos de carreira assim como quanto aos papéis esperados dentro da profissão pretendida. Ao lado disso, verifica-se a busca de apadrinhamento ou perpetuação dos vínculos adolescentes como forma de proteção ou adiamento da entrada no mercado de trabalho. Uvaldo (1995) caracteriza a fase de conclusão do ensino superior como um momento crítico, durante o qual a identidade profissional calcada no fato de serem estudantes faz com que se sintam assustados em relação à mudança e às possibilidades de inserção no mercado de trabalho.

Nesse momento crítico em que se encontram os estudantes concluintes, aliado a um contexto em que prevalecem experiências de fragmentação, incerteza e risco, os referenciais de carreira são importantes elementos para a construção de uma identidade de carreira mais coerente e sustentável. Além disso, as novas conformações de identidade podem ser importantes estratégias de adaptação e sobrevivência em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e incerto.

Schein (1996) propõe oito referenciais de carreira que denomina “âncoras de carreira” ou “inclinações profissionais”, que corresponderiam à auto-imagem do indivíduo em termos profissionais e estão, portanto, relacionados ao sentimento de identidade profissional. Contudo, Lemos *et al.* (2004) realizaram um estudo baseado na proposição do autor, adaptando o questionário composto de vinte e oito itens para a população de estudantes universitários, e encontraram apenas quatro fatores ou inclinações: empreendedorismo, autonomia e liberdade, altruísmo e, finalmente, estabilidade e manutenção do estilo de vida. Essas inclinações são descritas a seguir.

As pessoas que têm inclinação profissional para o empreendedorismo têm extraordinário grau de motivação para provar ao mundo do que são capazes, e muitas delas, ao longo de suas carreiras, almejam galgar altos postos administrativos nas organizações onde trabalham e tomar decisões complexas que afetem muitas pessoas. Por isso, procuram oportunidades profissionais que desafiem suas capacidades de solucionar problemas, enfrentar situações difíceis que estimulem sua competitividade e exijam delas um alto grau de competência. Assim, sentem-se satisfeitos quando conseguem criar ou construir algo que seja resultado de suas idéias e esforços.

A inclinação profissional para autonomia e liberdade é típica de pessoas que consideram importante a oportunidade de realizar o trabalho ao seu modo, com inteira liberdade para definir tarefas, horários e métodos, livres de regras e delimitações. Dessa forma, muitos indivíduos pertencentes a essa categoria sonham em começar e fazer crescer seu próprio negócio e estão sempre à procura de idéias que lhes permitam dar início a um empreendimento próprio.

Indivíduos que buscam, através de suas carreiras, contribuir verdadeiramente para o bem-estar da sociedade, colocando sua capacidade profissional a serviço de seus semelhantes, são representantes do grupo que tem inclinação profissional para o altruísmo. Essas pessoas relutariam em aceitar cargos que prejudicassem suas habilidades de ser útil aos outros, pois só poderão sentir-se realizados em relação a suas carreiras quando prestarem uma contribuição para o bem-estar social.

Finalmente, a inclinação profissional para a estabilidade e manutenção do estilo de vida é típica de pessoas que buscam atividades profissionais que lhes permitam sentirem-se seguras e lhes proporcionem estabilidade bem como lhes possibilitem conciliar suas

necessidades pessoais, familiares e profissionais. Assim sendo, procuram empregos em organizações que proporcionem uma sensação de solidez e confiança, segurança financeira e estabilidade no emprego, e que proporcionem benefícios indiretos além do salário.

O objetivo do presente trabalho foi verificar a influência exercida pelos referenciais de carreira propostos por Schein (1996) e reelaborados por Lemos *et al.* (2004) sobre as atitudes de estudantes concluintes em relação a suas carreiras profissionais. Buscou-se discutir também em que aspectos tais referenciais auxiliam a constituição da identidade profissional desses estudantes.

## Método

### Sujeitos

Foram sujeitos de pesquisa quatrocentos e noventa e três universitários, com idades entre dezenove e cinquenta e seis anos (média=22,7 e desvio padrão=3,3), de ambos os sexos (47,5% masculino, 52,5% feminino), concluintes dos cursos de Administração de Empresas (14,8%), Comércio Exterior (16,6%), Contabilidade (5,7%), Direito (17,0%), Economia (5,5%), Engenharia (21,5%), Psicologia (12,8%), Comunicação e Artes (6,1%). A maior parte dos sujeitos (86,61%) possui entre dezenove a vinte e quatro anos, portanto, em fase final da adolescência. A amostra aponta também um elevado poder aquisitivo, pois 25,35% referem-se a renda mensal familiar acima de R\$ 8.000,00, 11,97% entre R\$ 6000,00 e R\$ 8000,00, 20,08% entre R\$ 4000,00 a R\$ 6000,00, 23,94% entre R\$ 2001,00 a R\$ 4000,00, e apenas 12,98% possuem renda familiar até R\$ 2000,00; 5,68% não declararam.

### Instrumentos

Foi utilizado um questionário elaborado pelos autores contendo questões relativas aos dados pessoais e atitudes em relação à carreira como satisfação, comprometimento, entendimento de ações efetivas sobre a mesma, motivos para a escolha do curso, etc, e um inventário para avaliação das inclinações profissionais dos sujeitos, elaborado por Schein (1996) e adaptado à população universitária brasileira por Lemos *et al.* (2004), descrito anteriormente.

### Procedimentos

Os instrumentos foram aplicados em situação de sala de aula, coletivamente, aos alunos que concordaram em participar da pesquisa e assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido, conforme as recomendações da ética em pesquisa com seres humanos. Os dados foram digitados e armazenados em uma planilha eletrônica para fins de análise estatística.

Sobre os quatro fatores ou inclinações profissionais encontrados por Lemos *et al.* (2004) e para atender aos objetivos deste trabalho, foram realizadas análises de variância (ANOVA) e correlacionais (coeficiente de correlação de Pearson). No primeiro caso, foram analisados os resultados estatisticamente significativos ao nível de 0,05, e marginalmente significativos ao nível de 0,01; no segundo caso, foram considerados apenas os resultados estatisticamente significativos ao nível de 0,05. Segundo Witter (1996), o nível de significância adotado é adequado para estudos dessa natureza.

### Resultados e discussão

A tabela 1 apresenta os resultados da análise de variância (ANOVA) das pontuações nas inclinações profissionais em razão dos níveis de satisfação com a carreira.

**Tabela 1** - Análise de variância (ANOVA) das pontuações nas inclinações profissionais em razão dos níveis de satisfação com a carreira.

		N	Média	Desvio Padrão	F	Sig.
Empreendedorismo	Insatisfeito	11	25,3636	4,6319	4,895	0,002
	Pouco satisfeito	43	26,2791	5,0063		
	Razoavelmente satisfeito	206	27,3835	5,1583		
	Muito satisfeito	228	28,7895	5,5887		
	Total	488	27,8975	5,4057		
Autonomia e liberdade	Insatisfeito	11	23,4545	5,8028	1,348	0,258
	Pouco satisfeito	43	23,2791	5,2885		
	Razoavelmente satisfeito	206	22,50146	4,9856		
	Muito satisfeito	229	21,9345	4,6103		
	Total	489	22,3313	4,8646		
Altruísmo	Insatisfeito	11	21,6364	6,1200	1,523	0,208
	Pouco satisfeito	43	20,7209	5,4699		
	Razoavelmente satisfeito	206	22,1796	4,4995		
	Muito satisfeito	229	22,3886	4,7951		
	Total	489	22,1370	4,7752		
Estabilidade e manutenção do estilo de vida	Insatisfeito	11	7,0909	3,0481	6,763	0,000
	Pouco satisfeito	43	9,0233	2,3854		
	Razoavelmente satisfeito	206	9,7573	2,0788		
	Muito satisfeito	229	9,2751	2,1395		
	Total	489	9,4070	2,1972		

N: número de sujeitos

F: resultado da análise de variância.

De acordo com a tabela 1, a inclinação ao empreendedorismo tende a subir concomitantemente ao grau de satisfação com a carreira. Ao lado disso, os insatisfeitos apresentaram menor inclinação à estabilidade e manutenção do estilo de vida do que os razoavelmente satisfeitos com a carreira profissional.

Indivíduos empreendedores tendem a realizar um alto investimento na carreira, e pressupõe-se que, para tanto, deve haver um grau de satisfação elevado. Já os estudantes com inclinação à estabilidade e manutenção do estilo de vida buscam integrar necessidades pessoais e familiares às exigências da carreira, e, por realizarem investimentos parciais na profissão, a satisfação obtida também é parcial.

Os dados apontam maiores níveis de satisfação com a carreira entre os estudantes empreendedores seguidos pelos estudantes que buscam estabilidade e manutenção do estilo de vida, o que pode estar relacionado a um maior desenvolvimento de habilidades comportamentais e atitudinais frente à carreira (Gondim, 2002) em detrimento dos outros dois grupos.

A tabela 2 apresenta a análise de variância (ANOVA) das pontuações nas inclinações profissionais quanto ao grau de clareza de objetivos em relação ao futuro profissional.

**Tabela 2** - Análise de variância (ANOVA) das pontuações nas inclinações profissionais quanto ao grau de clareza de objetivos em relação ao futuro profissional.

		N	Média	Desvio Padrão	F	Sig.
Empreendedorismo	Nenhuma clareza	10	24,6000	5,5618	5,077	0,001
	Pouca clareza	96	26,3438	5,0154		
	Razoável clareza	252	27,9444	5,2663		
	Muita clareza	129	29,1938	5,5875		
	Total	488	27,8832	5,3995		
Autonomia e liberdade	Nenhuma clareza	10	23,1000	5,4252	,533	0,711
	Pouca clareza	96	22,6563	5,0112		
	Razoável clareza	252	22,0556	4,8995		
	Muita clareza	130	22,6615	4,7226		
	Total	489	22,3538	4,8763		
Altruísmo	Nenhuma clareza	10	20,4000	6,1319	2,714	0,029
	Pouca clareza	96	21,3854	4,8065		
	Razoável clareza	252	22,7460	4,5567		
	Muita clareza	130	21,7846	4,9525		
	Total	489	22,1595	4,7808		
Estabilidade e manutenção do estilo de vida	Nenhuma clareza	10	8,7000	2,4060	,855	0,491
	Pouca clareza	96	9,4688	2,3304		
	Razoável clareza	252	9,5357	2,0673		
	Muita clareza	130	9,2154	2,3723		
	Total	489	9,4233	2,2100		

N: número de sujeitos

F: resultado da análise de variância.

Constatou-se que as pessoas com maior clareza quanto aos objetivos profissionais tendem a apresentar maior inclinação ao empreendedorismo do que as que possuem menos clareza. Ao lado disso, verificou-se que as pessoas que possuem razoável clareza quanto aos objetivos profissionais tendem a ser mais altruístas do que as que possuem menos clareza e também entre aquelas que possuem muita clareza.

Entre os indivíduos do primeiro grupo, tal característica pode estar relacionada ao alto investimento na carreira, o que faz com que tenham maior definição de metas nas quais queiram investir tempo, recursos, etc. Já entre os indivíduos do segundo grupo, é possível que o desejo de ajudar os outros através da atividade profissional se encontre vinculado às metas de como fazer para realizá-lo, mas não tão intensamente quanto entre os indivíduos empreendedores. Em comum, os empreendedores e os altruístas apresentam um referencial de carreira que favorece, ou supõe, um investimento pró-ativo no trabalho e no desenvolvimento da carreira profissional, pois a satisfação pessoal depende da realização dos empreendimentos e da prestação de ajuda às pessoas,

respectivamente. Por sua vez, as inclinações à *autonomia e liberdade* e *estabilidade e manutenção do estilo de vida* parecem revelar uma escolha que tenta conciliar o trabalho ao estilo pessoal e, nesses casos, o investimento de energia se divide entre o trabalho e outras necessidades pessoais. Nesse sentido, Gondin (2002) e Teixeira e Gomes (2004) afirmam que a definição do papel profissional depende, em grande parte, da percepção das habilidades e competências próprias e de sua relação com as demandas das profissões no mercado de trabalho. Os dados deste trabalho sugerem que os estudantes empreendedores e os altruístas conseguem definir com mais clareza seus objetivos profissionais, por responderem mais favoravelmente às demandas do mercado de trabalho, o que está aliado a uma percepção mais aprimorada das próprias habilidades e competências em detrimento dos estudantes dos outros dois grupos. Os referenciais de carreira podem ser um dos fatores determinantes para tanto.

A tabela 3 apresenta a análise de variância (ANOVA) das pontuações nas inclinações profissionais com o grau de investimento no empreendimento de suas carreiras profissionais.

**Tabela 3** - Análise de variância (ANOVA) das pontuações nas inclinações profissionais em relação ao grau de investimento no empreendimento de suas carreiras profissionais.

		N	Média	Desvio Padrão	F	Sig.
Empreendedorismo	Nenhum empreendimento	7	21,1429	5,6695	8,004	0,000
	Pouco empreendimento	92	27,6957	4,7155		
	Razoável empreendimento	271	27,4539	5,1665		
	Muito empreendimento	122	29,4426	5,8537		
	Total	492	27,9024	5,3848		
Autonomia e liberdade	Nenhum empreendimento	7	21,0000	5,5076	1,019	0,384
	Pouco empreendimento	92	23,0543	4,5195		
	Razoável empreendimento	271	22,1255	4,6777		
	Muito empreendimento	123	22,3740	5,4267		
	Total	493	22,3448	4,8584		
Altruísmo	Nenhum empreendimento	7	17,7143	6,7753	2,350	0,072
	Pouco empreendimento	92	22,3696	4,5276		
	Razoável empreendimento	271	22,3284	4,6395		
	Muito empreendimento	123	21,8780	5,0693		
	Total	493	22,1582	4,7813		
Estabilidade e manutenção do estilo de vida	Nenhum empreendimento	7	9,5714	3,9097	1,189	0,314
	Pouco empreendimento	92	9,3152	2,4176		
	Razoável empreendimento	271	9,5793	2,0494		
	Muito empreendimento	123	9,1463	2,2349		
	Total	493	9,4219	2,2014		

N: número de sujeitos

F: resultado da análise de variância

Houve diferença estatisticamente significativa entre os níveis de investimento na carreira profissional quanto à inclinação ao empreendedorismo. Como era de se esperar, as pessoas que tendem ao empreendedorismo também aplicam essa tendência a si próprios, investindo mais em suas carreiras

profissionais. Ao lado disso, as pessoas que apresentaram um nível intermediário de investimento em suas carreiras (pouco ou razoável) possuem maior inclinação ao altruísmo.

De fato, os estudantes com maior pontuação em empreendedorismo revelam-se altamente motivados a provar que são capazes de superar grandes desafios e mostrar suas competências e habilidades, além de disponibilizarem mais tempo e energia para o investimento na carreira. Parece que o comprometimento com a carreira é maior entre esses estudantes, possivelmente por possuírem projetos de carreira mais definidos (Neiva, 1996, Teixeira e Gomes, 2004). Embora toda a amostra se encontre em fase de conclusão de curso, esses estudantes parecem estar mais vinculados aos referenciais de suas profissões (Carvalho, 1995) do que os estudantes dos demais grupos. É possível que isso se manifeste na forma de participação em atividades práticas, estágios, entre outros, atividades nem sempre empreendidas pelos estudantes concluintes, conforme constatado por Coelho (2000).

Já entre os estudantes com inclinação ao altruísmo, observa-se que a preocupação maior está em disponibilizar as atividades profissionais a serviço do outro, por isso, a preocupação com o investimento na própria carreira é menor que entre os estudantes empreendedores.

A tabela 4 apresenta os coeficientes de correlação de Pearson entre as inclinações profissionais e os motivos mais importantes para a escolha da profissão.

**Tabela 4** – Coeficientes de correlação de Pearson entre as inclinações profissionais e a categoria *motivo mais importante* para a escolha da profissão.

		Empreende dorismo	Autonomia e liberdade	Altruísmo	Estabilidade e manutenção do estilo de vida
Influência familiar e / ou de amigos	Pearson Correlation	-0,040	0,167(**)	-0,118(**)	0,018
	Sig. (2-tailed)	0,384	0,000	0,009	0,688
	N	485	486	486	486
Reconhecimento social / status	Pearson Correlation	0,087	0,035	-0,105(*)	0,092(*)
	Sig. (2-tailed)	0,056	0,443	0,021	0,042
	N	486	487	487	487
Retorno financeiro	Pearson Correlation	0,058	-0,057	-0,103(*)	0,109(*)
	Sig. (2-tailed)	0,201	0,211	0,024	0,016
	N	486	487	487	487
Realização Profissional	Pearson Correlation	0,019	-0,148(**)	0,041	0,040
	Sig. (2-tailed)	0,676	0,001	0,370	0,382
	N	486	487	487	487
Relevância social (colaborar para melhoria da sociedade)	Pearson Correlation	-0,052	-0,093(*)	0,271(**)	-0,049
	Sig. (2-tailed)	0,254	0,040	0,000	0,285
	N	486	487	487	487

\*\* Correlação é significante ao nível de 0.01.

\* Correlação é significante ao nível de 0.05.

Entre os dados significativos encontrados, observa-se uma forte correlação entre a inclinação à *autonomia e liberdade* e o motivo “influência familiar ou de amigos”. Houve correlação inversa entre essa âncora e os motivos “realização profissional” e “relevância social”, ou seja, tais motivos não foram considerados importantes por ocasião da escolha profissional por aqueles que se inclinam à *autonomia* e à *liberdade*. É provável que os sujeitos que têm fortes características dessa âncora preferiram exercer suas atividades profissionais longe do controle e da burocracia existentes nas corporações e assumam o risco de implementarem seus próprios negócios, talvez por vislumbrarem poder contar com o respaldo financeiro oferecido por suas famílias, já que o nível socioeconômico da amostra estudada se mostrou elevado. Outra hipótese a ser levantada é o fato de a própria família estimular o indivíduo a ter um negócio próprio ou dar continuidade a um negócio familiar já existente. Os resultados também apontam que indivíduos inclinados à *autonomia e liberdade* pareciam mais propensos à influência externa quando realizaram suas escolhas e menos ao encontro de aspectos internos como realização profissional e relevância social.

A inclinação ao *altruísmo* apresentou correlação positiva e significativa com a “relevância social” da profissão escolhida. Esse dado é coerente com a característica dessa inclinação profissional. Ao lado disso, também apresentou correlações negativas com os motivos “influência familiar e/ou amigos”, “reconhecimento social/status” e “retorno financeiro”, que tendem a não serem considerados importantes no momento da escolha profissional por

peças inclinadas ao *altruísmo*. Esse dado nos leva à hipótese de que pessoas com essa inclinação profissional estão menos propensas a escolher a profissão motivadas por fatores externos, e mais propensas a ir ao encontro de seus referenciais de carreira na escolha de uma atividade profissional.

A inclinação à *estabilidade e manutenção do estilo de vida* correlacionou-se positiva e significativamente com “reconhecimento social/status” e “retorno financeiro”. A preocupação maior das pessoas com essa inclinação parece ser com fatores externos e pouca ênfase nos aspectos internos. Pode-se levantar a hipótese de que indivíduos com essa inclinação no momento de suas escolhas não esperavam obter satisfação e realização na profissão.

Em síntese, pessoas com a inclinação profissional para empreendedorismo relatam altos níveis de satisfação com a carreira bem como muita clareza e muito empreendimento na profissão escolhida, resultados coerentes com a característica dessa âncora. Para atingir seus objetivos de carreira e alcançar altos cargos nas organizações, esses estudantes precisarão disputar os escassos postos de trabalho disponíveis; para tanto, precisarão manter elevados padrões de realização, deverão ser altamente competitivos e altamente engajados em ações relativas à carreira para se tornarem vencedores no ambiente corporativo. Dos quatro grupos estudados, esse grupo parece ser o que responde mais favoravelmente às demandas exigidas pelo mercado de trabalho.

A inclinação profissional para *autonomia e liberdade* relacionou-se com uma escolha

*Os resultados também apontam que indivíduos inclinados à autonomia e liberdade pareciam mais propensos à influência externa quando realizaram suas escolhas e menos ao encontro de aspectos internos como realização profissional e relevância social.*

*Embora seja uma tendência, no mercado de trabalho, a busca pela implementação de um negócio próprio, esses estudantes parecem buscar esse caminho mais por influências externas do que por um sentimento de identidade profissional.*

profissional marcada por forte influência familiar e de amigos e pouca influência da realização profissional e da relevância social. Os estudantes com esse referencial de carreira parecem buscar a estratégia do apadrinhamento apontada por Lehman (1988) como forma de minimizar o impacto das mudanças da ordem do trabalho. Para tanto, preferem abrir mão de seus interesses pessoais na atividade profissional e não atribuírem tanta importância à utilidade da profissão para a sociedade. A carreira profissional parece ser mais um meio que um fim em si mesma, e parecem contentar-se em seguir caminhos pré-definidos pelo grupo familiar de origem. Embora seja uma tendência, no mercado de trabalho, a busca pela implementação de um negócio próprio, esses estudantes parecem buscar esse caminho mais por influências externas do que por um sentimento de identidade profissional.

Contrariamente à âncora anterior, os estudantes com inclinação para o altruísmo não foram motivados pela família e/ou amigos na escolha da profissão nem pelo reconhecimento social, status ou retorno financeiro. Coerentemente com o tipo de âncora que apresentam, a relevância social da profissão tende a assumir importância proporcional à intensidade da inclinação ao altruísmo. Esses estudantes tendem a assumir um papel de agentes de mudança e parecem ser mais comprometidos com as questões sociais. São indivíduos que possuem razoável clareza de objetivos e realizam algum empreendimento em suas carreiras.

Embora os objetivos não estejam tão claramente definidos quanto entre os

estudantes empreendedores, verifica-se um forte desejo, por parte desses estudantes, de serem úteis à sociedade por meio da atividade profissional. Tais resultados são promissores, a despeito das condições pouco favoráveis com que são tratadas as áreas relacionadas a ações coletivas de ajuda ao outro no Brasil, como as áreas de saúde, educação, bem-estar social e terceiro setor, que ainda é emergente no País. Os próprios estudantes poderão ser pioneiros nessas áreas se colocarem suas características empreendedoras a serviço de suas carreiras. Considerando as tendências mundiais de crescimento desses setores, esses estudantes poderão encontrar caminhos para a constituição de uma identidade profissional coerente com seus referenciais de carreira.

Por último, os estudantes com a inclinação para estabilidade e manutenção do estilo de vida encontram razoável satisfação em suas carreiras e foram motivados a escolher suas profissões pelo reconhecimento social, status e retorno financeiro. Da mesma maneira que os sujeitos da âncora autonomia e liberdade, a profissão para os sujeitos com estabilidade e manutenção do estilo de vida parece ser mais um meio que um fim em si mesma. A satisfação profissional, para esses estudantes, é decorrente da possibilidade de conciliar atividade profissional com vida pessoal e do vínculo com instituições sólidas e de renome, tanto públicas quanto privadas, uma vez que tais empresas tendem a ser bastante generosas com seus funcionários na concessão de benefícios indiretos. Nesse sentido, há uma certa coerência entre os motivos de suas escolhas e seus referenciais de carreira. A identidade

profissional, para esses estudantes, ainda está vinculada ao nome da organização. Do ponto de vista das tendências atuais de mercado, parecem ser os sujeitos mais conservadores e menos abertos às mudanças da nova ordem do trabalho, pois ainda operam com modelos de profissão e carreira preconizados pelo antigo capitalismo. Ao lado disso, deve-se considerar também que a oferta de empregos dessa natureza tende a diminuir em face dos processos de reorganização das empresas (Defillippi e Arthur, 1996; Harvey, 1993; Salerno, 1994), tanto na iniciativa privada quanto no setor público, o que dificultará, para esse grupo de estudantes, a constituição de uma identidade profissional condizente com seus referenciais de carreira. Como realizam comprometimentos parciais com suas carreiras e identificam-se com modelos antigos de trabalho, esses estudantes encontrarão maior dificuldade de adaptação em empresas com jornadas de trabalho variáveis, trabalhos por projetos e temporários. Esses estudantes encontram-se também menos predispostos a administrar, de forma autônoma, suas carreiras (Defillippi e Arthur, 1996), uma vez que delegam às organizações às quais esperam pertencer os benefícios e a ascensão na carreira. Verifica-se, portanto, menor flexibilidade por parte desse grupo frente às demandas da nova ordem do trabalho.

## Considerações finais

A presente pesquisa buscou conhecer a atitude dos alunos que estão em fase de conclusão de curso quanto às suas carreiras profissionais, a partir dos parâmetros das

categorias de inclinações profissionais propostas por Schein (1996) e reelaboradas por Lemos et al. (2004).

Percebeu-se que os estudantes universitários estudados apresentam diferentes formas de conceber, valorizar, planejar e empreender ações a respeito de suas carreiras a partir de suas inclinações profissionais. Tais características são indicadores importantes, já que são as referências profissionais que norteiam as ações desses estudantes, fazendo com que se vinculem em maior ou menor grau às suas carreiras, além de revelarem diferentes determinantes para suas escolhas passadas e futuras. Para cada uma das quatro diferentes inclinações profissionais, foram encontradas características diversas.

Além disso, as possibilidades de inserção no mercado de trabalho serão mais ou menos favoráveis de acordo com os diferentes tipos de representação sobre o papel da profissão na vida dos sujeitos pesquisados. Tais representações influenciam diretamente no processo de formação da identidade profissional desses estudantes.

Conclui-se que as inclinações profissionais propostas nesta pesquisa colaboraram como um referencial importante para estudar a forma como estudantes universitários concebem, pensam e atuam em suas carreiras; além disso, revelaram-se importantes elementos que podem auxiliar a conformação de uma identidade profissional mais coerente e sustentável em face das incertezas do mundo do trabalho.



**Caioá Geraiges de Lemos**

Doutora. Professora de Psicologia da Universidade Presbiteriana Mackenzie

**José Maurício Haas Bueno**

Mestre. Professor de Psicologia da Universidade Presbiteriana Mackenzie

**Priscila Lopes da Silva**

Psicóloga

**Vivian Cestari Genicolo**

Psicóloga

Rua Raul Pompéia, 1061, ap. 53 Pompéia - São Paulo - SP CEP 05025-011  
Tels. (11) 3871-4388 (res); (11) 8549-6849 (cel.) e (11) 2114-8484 (com).

Recebido 13/02/06 Reformulado 13/09/06 Aprovado 16/10/06

CARVALHO, M.M.M.J. **Orientação Profissional em Grupo: Teoria e Técnica**. São Paulo: Editorial Psy, 1995.

CASTELLS, M. **La Era de la Información: la Sociedad Red**. Vol. 1. Madri: Alianza Editorial, 1997.

COELHO, J.A. **Organizações e Carreiras sem Fronteiras: a Percepção de Formandos sobre a Tendência nas Exigências Profissionais**. Dissertação de mestrado em Psicologia. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

DEFILLIPPI, R.J.; ARTHUR, M.B. Boundaryless Contexts and Careers: a Competency-Based Perspective. In: Arthur, M.B.; Rousseau, D.M. (org). **The Boundaryless Career: a New Employment Principle for a New Organizational Era**. New York: Oxford University Press, 1996.

GIDDENS, A. A Vida em uma Sociedade Pós-tradicional. In: Beck, U.; Giddens, A.; Lash, S. (org) **Modernização Reflexiva: Política, Tradição e Estética na Ordem Social Moderna**. Trad. de Magda Lopes. São Paulo: UNESP, 1997.

GONDIM, S. M. G. Perfil Profissional e Mercado de Trabalho: Relação com Formação Acadêmica pela Perspectiva de Estudantes Universitários. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.7, n.2, pp.299-309, 2002. Disponível em: www.scielo.com.br. Acesso em: 14 de setembro de 2003.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna: uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 1993.

JENSCHKE, B. A Cooperação Internacional: Desafios e Necessidades da Orientação e do Aconselhamento em Face das Mudanças Mundiais no Trabalho e na Sociedade. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v.4, n.1/2, pp. 35-55, 2003.

LEHMAN, Y.P. **Aquisição da Identidade Vocacional em uma Sociedade em Crise**. Tese de doutorado. Instituto de Psicologia da USP, São Paulo, 1988.

LEMOS, C.G. **Adolescência e Escolha Profissional**. São Paulo: Vetor, 2001.

LEMOS, C.G.; BALÃO, S. M.S.; LEAL, S.B.; MASCHIETTO, R.W.; GUIMARÃES, C.A.; SILVA, P.L.; SILVA, L.B.; GENICOLO, V.C.; RANIERI, P.F.T.G.; SILVA, S.M.; HONDA, A.K.; TOYOSHIMA, P.Y. e MORIMOTO, H.K. **Estudo das Propriedades Psicométricas de uma Escala de Inclinações Profissionais**. Trabalho apresentado na X Conferência Internacional sobre Avaliação Psicológica: Formas e Contextos. Braga, Portugal, 2004.

NEIVA, K.M.C. O Fim dos Estudos Universitários: Efeitos das Dificuldades do Mercado de Trabalho na Representação do Futuro Profissional e no Estabelecimento de Projetos Pós-universitários dos Estudantes. **Psicologia USP**, v.7, nº 1/2, pp. 203-224, 1996.

SALERNO, M. Trabalho e Organização na Empresa Industrial e Flexível. In: Ferretti, C. (org). **Novas Tecnologias, Trabalho e Educação**. São Paulo: Vozes, 1994.

SCHEIN, E. H. **Identidade Profissional: Como Ajustar suas Inclinações e suas Opções de Trabalho**. São Paulo: Nobel, 1996.

SENNETT, R. **A Corrosão do Caráter: Conseqüências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo**. Trad. Marcos Santarrita. São Paulo e Rio de Janeiro: Record, 1999.

TEIXEIRA, M.A.P.; GOMES, W.B. Estou me Formando... e Agora? Reflexões e Perspectivas de Jovens Formandos Universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v.5, n.1, pp. 47-62, 2004.

UVALDO, M.C.C. A Relação Homem-Trabalho. In: Bock, A. M. B. (org). **A Escolha Profissional em Questão**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995.

WITTER, G. P. Pesquisa Científica e Nível de Significância. **Estudos de Psicologia**, v. 13, n. 01, pp. 55-63, 1996.

## Referências