



ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
ESEPCIALIZAÇÃO EM GESTÃO DO CONHECIMENTO E PARADIGMA
ONTOPSIOLÓGICO

HELENA CAMACHO

**ESCOLHA PROFISSIONAL E SATISFAÇÃO PESSOAL: UM ESTUDO COM
JOVENS PROFISSIONAIS EGRESSOS DE UMA UNIVERSIDADE EM SÃO PAULO**

Restinga Seca, RS
2016

HELENA CAMACHO

**ESCOLHA PROFISSIONAL E SATISFAÇÃO PESSOAL: UM ESTUDO COM
JOVENS PROFISSIONAIS EGRESSOS DE UMA UNIVERSIDADE EM SÃO PAULO**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Programa de Pós-Graduação, da Antonio Meneghetti Faculdade (AMF), como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico.

Orientadora: Profª Dra. Noemi Boer

Restinga Seca, RS
2016

**ESCOLHA PROFISSIONAL E SATISFAÇÃO PESSOAL:
UM ESTUDO COM JOVENS PROFISSIONAIS EGRESSOS DE UMA
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO¹**

**PROFESSIONAL CHOICE AND PERSONAL SATISFACTION :
A STUDY WITH YOUNG GRADUATES FROM A UNIVERSITY IN SAO PAULO**

**Helena Camacho²
Noemi Boer³**

RESUMO

A presente pesquisa caracteriza-se por um estudo empírico, de abordagem quali-quantitativa, na área da Psicologia. Tem por objetivos elucidar os fatores que motivaram a escolha do curso superior de um grupo de jovens paulistas, bem como identificar suas percepções a respeito da satisfação pessoal depois de formados e ingressos no mercado de trabalho. Os participantes foram 27 egressos do curso de Engenharias da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (USP). Para a coleta de dados foram utilizados um questionário autoral e o Levantamento de Inclinações Profissionais, elaborado por Schein (1996). A coleta de dados foi realizada por meio eletrônico e os instrumentos foram disponibilizados em ambiente web restrito no google.docs. As referências de análise incluem a ciência Ontopsicológica que elucida a visão do homem protagonista responsável, baseado em uma virtualidade capaz de atuação pessoal no ser, que lhe permite se auto constituir. Constata-se coerência entre as manifestações de satisfação com a escolha da formação acadêmica e profissional após formados e com a instituição acadêmica frequentada.

Palavras-chave: Percepção. Motivação. Protagonista. Ontopsicologia.

ABSTRACT

This research is characterized by an empirical study with a qualitative and a quantitative approach in the field of Psychology. It aims to elucidate the factors that motivated the choice of higher education's course for a youth group from São Paulo, and to identify their perceptions about the personal satisfaction after graduation and after job market's entry. Participants were 27 Engineering graduates of the Polytechnic School of the University of São Paulo (USP). Data was collected through an authorial questionnaire and through the Survey of Professional Tendencies prepared by Schein (1996). Data collection was conducted using electronic means and instruments were made available in restricted web environment in google.docs. The analysis of references include ontopsychological science that elucidates the vision of the responsible protagonist man, based on a virtuality capable of personal action in the being, allowing self-building. There has been consistency between the expressions of satisfaction with the academic and professional choice after graduation and with the academic institution attended.

Keywords: Perception. Motivation. Protagonist. Ontopsychology.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Programa de Pós-graduação, Curso Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico, da Antonio Meneghetti Faculdade, Recanto Maestro, RS.

² Aluna do Curso de Especialização em Gestão do Conhecimento e o Paradigma Ontopsicológico da Antonio Meneghetti Faculdade, Recanto Maestro, RS. Sócia Diretora da Camacho Consultores SS Ltda em São Paulo.

³ Orientadora. Dra. em Educação Científica e Tecnológica pela Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC. Mestre em Educação, Universidade Federal de Santa Maria, RS.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos dois séculos, o emprego passou a ser a forma mais conhecida para o trabalho que, através das especializações e qualificações, foi transformando-se em emprego. Do emprego se originaram as profissões, que são criações históricas humanas como foram os ofícios no passado (LUZ FILHO, 2002).

O trabalho está associado a uma atividade desempenhada pelo indivíduo e que, muitas vezes, exige anos de formação em um curso superior disponível à estruturação de uma carreira profissional posterior. Por meio do trabalho o homem pode concretizar seus sonhos, atingir metas e objetivos de vida, gerando satisfação pessoal e (realização) profissional, algumas vezes reforçadas pelo respeito e reconhecimento adquiridos dos demais. O trabalho estrutura a vida das pessoas e é um meio que a sociedade usa para produzir e distribuir riqueza (DUMON; HOLLARD, 2007). Permite ao indivíduo exercer os vários papéis possíveis na comunidade em que vive, como consumidor, como cidadão, como integrante de uma família, como profissional, dentre tantos outros.

O curso universitário é uma das formas mais comuns e importantes para o jovem ser inserido no atual mercado de trabalho. As mudanças sociais e o desenvolvimento acelerado da tecnologia tem mudado o cenário do mundo produtivo, ampliando as possibilidades para a escolha profissional. A descentralização, a terceirização, as estruturas matriciais, as atividades pontuais por projetos, o empreendedorismo entre outros, são exemplos em que o jovem pode desenvolver uma carreira profissional e encontrar a satisfação pessoal.

Carreira é um termo utilizado para definir, de forma geral, a trajetória profissional do indivíduo e exerce influencia na escolha do curso superior. Apesar das várias abordagens atribuídas ao tema em questão, neste estudo optou-se pelo enfoque que destaca o papel do sujeito no planejamento da própria carreira como motivação para a satisfação pessoal. Dutra (2008) destaca, em sua pesquisa, a importância do papel do indivíduo na “gestão de seu desenvolvimento, da sua competitividade profissional e de sua carreira“ (p.48). Conforme o entendimento desse autor, a consciência de si mesmo é o ponto de partida para alcançar o autoconhecimento e a identificação das oportunidades para se desenvolver, sendo possível manter equilíbrio entre a pressão dos fatores externos como por exemplo, a sazonalidade da oferta de emprego na área de especialização e a motivação ou interesses pessoais nas escolhas profissionais. O autor também enfatiza a necessidade de ampliar a consciência de si mesmo e o autoconhecimento para alcançar um sólido desenvolvimento pessoal.

Os argumentos propostos por Dutra (2008) remetem à questão: quem é o homem, qual sua natureza e como se constitui? Respostas a esses questionamentos são essenciais à

compreensão de como o homem se realiza através da ação e por consequência através do trabalho. Desde a Antiguidade, a Filosofia se dedicou a esclarecer as questões metafísicas que sempre estiveram presentes na humanidade. Para os gregos, o espírito do homem era constituído pela união das ideias, que geravam atitudes e definiam o estilo de vida das pessoas ou fundamentavam as ações do homem. Para os gregos a busca da excelência pessoal em todas as ações do homem ou *Areté*, era uma forma de abrir outras dimensões do ser humano na ânsia de entender o que é o homem na sua plenitude. Era um esforço para aumentar a dimensão estética da vida, ou seja, a perfeição, o melhor, a excelência em tudo o que se faz, abrangendo inclusive as percepções e sentimentos. No mundo grego, a *Areté* era equivalente à virtude, a busca pela excelência da plenitude do ser ou da essência humana e a *Paideia* era o processo para alcançar a excelência, através da ação, onde o homem poderia se aprimorar (JAEGER, 2010).

Contemporaneamente coube à Psicologia o estudo da psique, que reflete os processos mentais por meio dos comportamentos (GLEITMAN,2009). Conforme esse autor, a Psicologia procura responder “a razão por que fazemos o que fazemos, sentimos o que sentimos e pensamos o que pensamos” (p.33). Além de considerar o que todos os humanos têm em comum entre si, tenta explicar as particularidades de cada indivíduo através das ideias, comportamentos e capacidades ou examinar como diferimos uns dos outros e o que motiva cada um de nós a fazer escolhas para nossas vidas.

Dentro da Psicologia Geral, destaca-se a Psicologia da Personalidade, que integra todos os aspectos da “psique” humana e, por isso, é o ponto central nesta área do conhecimento. Considerando-se a multiplicidade de abordagens de teorias da personalidade, cita-se, nesse momento, apenas a categoria da Psicologia Humanista desenvolvida por Maslow e Rogers e, a Psicologia Existencial de Viktor Frankl. Esses autores enfatizam o homem como capaz de realização do seu projeto pessoal e afirmam que as pessoas “saudáveis querem ser livres para escolher e determinar suas vidas“ (GLEITMAN, 2009, p.611).

Recentemente, situa-se a pesquisa do Acadêmico Professor Antonio Meneghetti (2010) que, a partir dos nos anos de 1970, se dedica a uma intensa atividade de prática clínica bem sucedida, que instrumentaliza a psicoterapia e estrutura a Ciência Ontopsicológica que estuda o homem por inteiro: no âmbito existencial e histórico. Enfatiza que cada indivíduo tem o seu próprio projeto de natureza e preconiza que o homem pode se realizar através das escolhas que faz desde que reforcem a própria identidade e atendam os próprios interesses e necessidades, que resulta em contínuo desenvolvimento.

Retomando o foco central deste estudo, acrescenta-se que, na atualidade, várias empresas no Brasil demandam, alunos e ex-alunos de escolas com a reputação da Escola Politécnica da USP, para integrar o quadro de funcionários. Os Programas de Estágio e Trainees são as fontes de atração para esses jovens no início de uma carreira nessas empresas. A Camacho Consultores de São Paulo vem conduzindo processos seletivos desde 2010 para diversos segmentos, confirmando a preferência que as empresas têm por alunos e ex-alunos dessa escola. Esse fato motivou a realização da pesquisa que se relata neste artigo, com vistas à confirmação da hipótese de que esses jovens com acesso a uma ampla gama de oportunidades de trabalho por serem altamente requisitados pelas empresas, tem a chance de optar pela carreira que mais se aproxima das suas metas e interesses pessoais, o que deveria resultar em maior satisfação pessoal. Ainda, muitos profissionais se dão conta que lutavam por objetivos que não refletiram o seu real projeto de vida (MACEDO, 2005). Ou pelo contrário, conseguiram uma melhor condição para serem protagonistas da sua carreira, o que deveria resultar em maior manifestação da satisfação pessoal.

Desse modo, este estudo tem por objetivos elucidar os fatores que motivaram a escolha do curso superior de um grupo de jovens paulistas, bem como identificar suas percepções a respeito da satisfação profissional após a formatura e ingressos no mercado de trabalho. Procura-se também analisar se há coerência entre a escolha da formação acadêmica, a instituição frequentada e a satisfação profissional do grupo estudado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

As escolhas sempre exigem um esforço de valoração e a escolha do curso universitário não é diferente. Do ponto de vista social, os cursos universitários contribuem para a sustentação da vida em comunidade, por meio da formação de profissionais que atendem as necessidades da sociedade, como: educação, alimentação, habitação, saúde, dentre outras. Na prática, a importância relativa de uma ocupação, depende do valor que a sociedade atribui em um determinado momento ou seja, o prestígio social de uma determinada profissão (LUZ FILHO, 2002).

Sem dúvida, o *status* ou posição que alguém ocupa dentro de um sistema social, pode inclinar o jovem a uma escolha profissional, mirando mais um lugar de destaque e respeito na sociedade do que em função da própria identidade. A motivação individual deveria dar a direção sobre a escolha da profissão, mas há estudos que mostram que no caso da motivação acadêmica há várias necessidades que influenciam diretamente na escolha acadêmica ou o

ingresso ao curso superior. No momento da escolha, os jovens sofrem pressões familiares, se apegam ao suposto *status* oferecido pela futura profissão ou mesmo pelo retorno econômico esperado após a realização do curso. Alguns procuram uma profissão que é tradição da família ou onde percebem oportunidades de uma remuneração diferenciada pela demanda no mercado de trabalho.

Vários autores brasileiros e outros estrangeiros vêm se dedicando à pesquisa do tema da ***Escolha Profissional*** que determina ou influencia a opção pelo curso superior. Penna Soares (2001) aponta seis fatores que mais determinam a escolha profissional no jovem, como: familiar, econômico, social, educacional, político e psicológico, que se entrelaçam, no dia a dia, das pessoas como a autora destaca.

No estudo desenvolvido por Luz Filho (2002) são apresentados 16 fatores que interferem na escolha profissional: informações oriundas dos meios de comunicação; desejo de realização pessoal; busca de prestígio social; exigência empregatícia; influencia familiar; ter o diploma de graduação; *status*; aptidão; interesse; satisfação social; ascensão social; compensação financeira; vocação; livre escolha; mercado de trabalho e orientação vocacional. O autor os considera como fatores contextuais que se modificam conforme a situação, o momento político e o ambiente de forma a interferir na escolha do curso universitário pelo jovem.

Conforme Bock et al.(1995), as teorias de Orientação Profissional são agrupadas em duas grandes correntes: **teorias não psicológicas e teorias psicológicas**.

Nas teorias não psicológicas, a escolha se dá por fatores externos ao indivíduo. Por exemplo, as pessoas chegam a uma determinada profissão de modo casual, sem interferência pessoal. Dentre essas, Bock destaca as teorias econômico-sociais, onde o interesse por determinadas profissões tem ligação com influências econômicas, sociais e até culturais que influenciam as pessoas para algumas profissões (p.62).

Nas **teorias psicológicas**, o indivíduo assume a escolha mobilizado por fatores mais internos do que externos. É através da dinâmica interna do indivíduo que ocorre o fenômeno da escolha profissional. Um exemplo dessas teorias é a Teoria de Traços desenvolvida por Cattell (1966) que estabelece 16 fatores da personalidade onde os indivíduos poderiam ser classificados através dos seus comportamentos e preferências de ação (GLEITMAN, 2009, p 585). Os traços predis põem o indivíduo a agir de um modo ou de outro, influenciando a escolha profissional.

Bergamini (1990) fez um trabalho profundo e detalhado sobre a motivação humana, em que elabora um apanhado crítico acerca das várias formas de conceber este fenômeno.

Em resumo, a autora propõe que a motivação é um impulso que vem de dentro, ou seja, que tem suas fontes de energia no interior de cada pessoa, enfatizando o protagonismo do homem nas decisões da sua vida.

Dutra (1996), cita dois autores Hall (1976) e Van Maanem (1977) que analisaram os estudos nesse tema até o final dos anos 1970. Observaram que as teorias da escolha de carreira podem ser agrupadas em duas categorias mais amplas: *compatibilidade e processo de escolha*.

Na categoria *compatibilidade* o autor declara que as escolhas das pessoas se baseiam em compatibilidades entre a pessoa e a ocupação, que se explica por quatro características pessoais: interesses, identidade, personalidade (valores, necessidades, etc), e experiência social. Esta abordagem enfatiza o que influencia a escolha da carreira. Mobiliza também o trabalho de orientação vocacional onde um profissional especializado ajuda o jovem a conhecer suas aptidões, interesses, procurando compatibiliza-los com uma atividade profissional. Em *processo de escolha*, o autor indica que a pessoa, ao longo da sua trajetória, vai gradualmente definindo a escolha da sua ocupação. Aqui a ênfase é no como e no porquê da escolha da carreira (DUTRA, 1996).

Nesse ponto, vale ressaltar as considerações feitas por Benites e Boer (2015) a respeito da carreira escolhida pelos professores da educação básica. A pesquisa desenvolvida por essas autoras apresenta aspectos sócio psicológicos relativos ao tema âncoras de carreira e especifica um paralelo entre a psicologia individual de Adler e a teoria psicossocial de Erikson. Adler (1968) creditava nas escolhas, nas motivações subjetivas dos indivíduos e na importância da posição percebida pelas pessoas na sociedade. A psicologia adleriana está orientada para o ego. Os seres humanos têm consciência de sua inferioridade e através das metas que buscam e de como são capazes de planejar suas ações, podem alcançar a auto realização. Adler considerou que a meta final de todos os seres humanos é a busca da superioridade. A teoria psicossocial, descrita por Erikson (1987), menciona 8 estágios para o desenvolvimento humano em que, cada estágio, é atravessado por uma crise psicossocial com aspectos de cunho biológico, individual e social.

2.1 O homem na perspectiva ontopsicológica

Dentre as teorias Psicológicas Humanistas Existenciais, destacamos a Ontopsicologia como a ciência mais completa que analisa o homem na integridade como ser potente da realização do seu próprio potencial. A Ontopsicologia é ciência interdisciplinar de base,

ciência epistêmica, fundamental, que se constitui como uma nova epistemologia para as ciências contemporâneas. Mede o real como se propõe a fazer outras ciências, mas partindo do real fato antropológico ou segundo a função homem.

A ciência convencional criou as leis, os padrões a partir de algumas normas, mas perdeu o indivíduo. A Ontopsicologia foi a única a responder o que é o homem por completo mencionando as três descobertas: Em si ôntico⁴, Campo Semântico⁵ e Monitor de deflexão⁶ e, aliadas ao método de análise dedutivo/indutivo usado na ciência convencional, permite ir adiante no conhecimento de quem é o homem. Conhecer o homem por inteiro ou seja, a sua identidade e o que faz funcionalidade e lhe é útil para se desenvolver. Dessa forma, o instrumento de medida e análise do mundo e dos outros para entender o outro e o mundo, é o próprio homem. Para isso, ampliou conhecimentos como o cérebro viscerotônico em complemento ao cérebro racional que permite informações precisas para a tomada de posição no mundo em vantagem própria, que atenda a necessidade premente no aqui e agora que o dinamismo constante da vida exige. “A Ontopsicologia analisa o homem no seu fato existencial e histórico” (MENEGHETTI, 2010, p.19), de modo que seu principal objetivo é o desenvolvimento criativo do indivíduo para que seja função para si e para a sociedade. O autor esclarece que:

O termo Ontopsicologia – do grego οντοσ, genitivo do particípio presente do verbo ser, λογος (estudo), αλμα (alma) – significa estudo dos comportamentos psíquicos em primeira atualidade, não excluída a compreensão do ser; estudar psicologia segundo as coordenadas do real, ou intencionalidade da ação-vida, ou ação-ser. Trata-se de partir do real fato antropológico e não da sua cultura ou de suas reflexões. (MENEGHETTI, 2010, p. 19).

Em relação a cada sujeito, de modo individual, e com a aplicação do instrumento de intervenção de consultoria de autenticação, por exemplo, com o conhecimento da Ciência Ontopsicológica, pode-se compreender quem se é, quais são as características específicas e originais de cada pessoa e, portanto, como cada um pode construir uma vida e consequente

⁴ Em Si ôntico é o princípio formal e inteligente que faz autoctise histórica. O Em Si constitui o critério-base da identidade do indivíduo, seja como pessoa, seja como relação. (MENEGHETTI, 2012, p. 84).

⁵ Campo Semântico é a comunicação-base que a vida usa no interior das próprias individualizações. O campo semântico é uma variável da atividade psíquica, é o projeto momentâneo da atividade psíquica. (MENEGHETTI, 2012, p. 38- 39).

⁶ Monitor de Deflexão é um programa acumulado no interior das células cerebrais que age com interferência especular, antecipando e defletindo a percepção egoceptiva com base em uma imagem dominante impressa durante o momento de aprendizagem da vida: a infância. (MENEGHETTI, 2012, p. 176).

carreira profissional, com maior eficiência para si e para os outros com os quais se tem contato e se trabalha.

Valendo-se de estudo dedicado e uso das ferramentas que esta ciência proporciona, o homem é capaz de retomar o mundo da vida, que é o princípio que dá origem a todo o conhecimento (VIDOR, 2013, p.13). Nesse sentido, uma vez operando sobre si mesmo, a partir dos instrumentos de análise e intervenção, bem como o conhecimento racional da Ontopsicologia, é possível começar a desenvolver uma carreira e traçar um planejamento de carreira de modo mais coerente e congruente com a própria identidade.

A ação originada da vontade consciente e da razão (JAEGER, 2010) são atributos exclusivos do ser humano dentre os seres vivos que orientam a sua forma própria de existência social e espiritual, conduzindo o homem à verdade de si mesmo. E o que é a verdade? A palavra verdade vem do latim *veritas*. A primeira parte da palavra é *vis*, que significa força, impulso, ímpeto e potência, e a segunda parte vem do grego e significa pôr. Assim, verdade significa fazer o lugar para a força (MENEGETTI, 2011, p. 19). De acordo com esse autor, “A verdade é o que eu – homem – sou atualmente. Eu sou o momento atual, eu como homem, como realidade, como presença [...]. Eu vivo, sou, tenho o poder desta vida. E sou a vida, porque sei o que sou” (p.20).

Mas qual é esse homem? O homem verdadeiro. Aqui nos remetemos ao apodítico fundante da Ontopsicologia “Do meu ser eu sou verdadeiro, e do meu verdadeiro eu sou” . (MENEGETTI, 2010, p.149). Dessa forma, o homem pode usar seus atributos racionais para fazer escolhas fundamentadas no seu autoconhecimento, na percepção de si mesmo e que deveriam ser úteis e funcionais para a realização plena de si próprio na história.

Esta análise nos remete à necessidade de buscar argumentos que reposicionem o homem como centro de sua própria vida, de um ser responsável e capaz de tomar decisões que sejam congruas aos próprios interesses, incluindo a atividade profissional. Conforme Vidor (2013, p. 78) “Pessoa do latim = ser por si. É uma unidade de ação autônoma e responsável pelos próprios atos. É uma individualidade que é por si, é indivisa e distinta de todo o resto”.

Citando Wazlawick (2011) na Ontopsicologia a definição de responsabilidade, do latim *respondere*, significa responder. Ser responsável não é uma escolha, é uma exigência da vida. Se somos únicos dentro de nossa própria existência, devemos responder à nossa própria unicidade e existência. A responsabilidade, mais que escolha, vontade, livre arbítrio, é premissa para a realização do sujeito, em conformidade aquilo que é ou ao seu projeto de natureza. Só através de escolhas responsáveis, inteligentes, coerentes e em conformidade à

própria identidade, única de cada sujeito, é possível a realização histórica, econômica, política, profissional, social, educacional, cultural, impactando positivamente no entorno social onde o indivíduo atua.

Concluimos que o trabalho ou a profissão pode ser uma construção de valor para a própria pessoa, desde que se tenha a consciência do que se é e o que se precisa escolher. A profissão é uma técnica, que ao exigir do indivíduo o saber para fazer, contribui para o aprimoramento da pessoa. O trabalho viabiliza a construção do próprio valor pessoal. O valor da pessoa é poder ser “por si”, ou seja, saber fazer-se conforme o seu modo pessoal. Daí se dá o valor da pessoa, que é irrepetível.

2.2 Âncoras de Carreira

Retomamos neste ponto as pesquisas desenvolvidas por Schein (1996) e descritas na sua obra *Identidade Profissional*, que relata as principais fases da carreira reconhecidas pelos indivíduos e pela sociedade e podem ser divididas em 10 fases, resumidas em:

Fase 1 – *Crescimento, fantasia e exploração* – acontece na infância e pré adolescência em que a profissão é um pensamento com um desejo de sucesso mais ou menos estereotipado conforme os valores da sociedade onde o indivíduo está inserido.

Fase 2- *Educação e treinamento* – compreende o investimento na formação que pode ser mais ou menos longo, dependendo da profissão escolhida. Ex. Medicina exige um longo preparo com a formação, internato, residência médica e especialização.

Fase 3 – *Ingresso no mundo profissional* – nesta fase, a realidade do trabalho sobrepõe os conhecimentos teóricos obtidos na faculdade.

Fase 4 – *Treinamento básico e socialização* – refere-se à habilidade em saber lidar com ambiguidades e incertezas o que exige capacidade de julgar antes de agir a fim de se adaptar ou não para se manter na profissão ou na empresa escolhida.

Fase 5 – *Admissão como membro* – aqui se reforça ou não a imagem profissional, como membro de um grupo profissional. Geralmente aumenta a consciência sobre suas aptidões, pontos fortes e fracos.

Fase 6 – *Estabilização no emprego e permanência como membro* – entre 5 a 10 anos de uma carreira há indicações se o indivíduo pode ou não contar com um futuro em longo prazo na profissão ou empresa escolhida.

Fase 7 – *Crise no meio da carreira e reavaliação* – Geralmente acontece quando as pessoas estão em fase adiantada na carreira e se questionam a respeito das opções iniciais “escolhi a carreira ou profissão certa?”.

Fase 8 – *Avanço, recomeço e estabilização* – varia conforme as decisões de cada indivíduo em continuar a progredir na carreira escolhida ou mudar ou se acomodar no patamar alcançado.

Fase 9 – *Desligamento* – geralmente diminui o ritmo de trabalho e pode pensar em aposentadoria.

Fase 10 – *Aposentadoria* – pode ser ou não uma fase difícil com impactos na autoimagem e saúde do indivíduo.

O interesse da autora deste estudo centra-se nas Fases 3 e 4 tendo em vista que o foco da pesquisa é o jovem que, há poucos anos tomou a decisão sobre um curso superior com uma orientação de atividade profissional e como eles avaliam a auto percepção de satisfação pessoal, depois do ingresso na realidade do mercado de trabalho.

Dutra (1996), menciona as pesquisas realizadas por Schein, no período 1978 - 1990, em que a questão da construção da carreira foi entendida como consequência do processo de desenvolvimento da pessoa como um ser integral, isto é, define-se através da interação da pessoa com todos os espaços da sua vida, que influenciam a decisão por uma carreira. Conforme esse autor, o processo de planejamento individual de carreira sofre impactos dos valores, necessidades e habilidades que estimulam ou inibem as opções do indivíduo pelas diversas carreiras disponíveis. Com o aumento do autoconhecimento sobre as preferências, as decisões podem ser mais conscientes, direcionando com maior clareza a própria carreira, gerando inclusive movimentação do profissional entre empresas ou mesmo dentro das empresas, resultando em mudanças de atividade ou tarefa visando o alcance do caminho escolhido pelo indivíduo.

Na primeira etapa da pesquisa, Dutra (1996) descreve a pesquisa de Edgard Schein quando acompanhou a carreira de 44 alunos da Sloan School of Management do MIT no período de 1961 a 1973 sendo: 15 alunos formados em 1961, 15 alunos formados em 1962 e 14 alunos formados em 1963. Observou que nos primeiros anos esses alunos procuraram empregos com maiores desafios, responsabilidades e consequentes faixas salariais diferenciadas. Mas após alguns anos de experiência, passaram a procurar tipos específicos de trabalho. Através dos depoimentos desses alunos, Schein agrupou em cinco categorias, o que definiu como as razões ou motivos dessas escolhas que foram ampliadas para 8 na continuidade do seu estudo, durante as décadas de 1970 e 1980. Denominou as oito categorias

finais como *âncoras de carreira* ou elementos da realidade que determinam as preferências ou padrões de escolha por uma ocupação, carreira, empresa, tipo de oportunidade. As âncoras de carreira ou inclinações profissionais, correspondem à autoimagem do indivíduo em termos profissionais, relacionando-se, portanto, ao sentimento de identidade profissional. Trata-se da motivação pessoal em permanecer em um determinado espaço de trabalho com possibilidades de desenvolver-se enquanto pessoa e profissional.

Segundo Schein (1996), as escolhas e as razões para as escolhas, se basearam na autopercepção de: *habilidades ou talentos*: com base no sucesso obtido anteriormente pelo indivíduo; *necessidades*: motivos, feedback de outros e auto avaliação; *atitudes e valores*: do indivíduo e convergentes com as da empresa e/ou atividade escolhida.

As oito âncoras de carreira estabelecidas por Schein (1996) e que são consideradas como categorias de análise, neste estudo, estão descritas a seguir:

- 1) *Aptidão administrativa geral*: nesta categoria incluem-se as pessoas que lidam bem com um conjunto complexo de atividades, que exigem competências de controle, de busca de solução para problemas, suportando alto nível de responsabilidade para exercer autoridade.
- 2) *Aptidão técnica ou funcional*: aqui se enquadram as pessoas que preferem atuar nas suas áreas de especialização, podendo exercer posições de comando caso se sintam seguros, mas sempre dentro da sua área.
- 3) *Segurança e estabilidade*: refere-se às pessoas que aceitam e se adaptam ao que é imposto pelas empresas, esperando que se reconheçam as suas necessidades e competências. Têm a expectativa de que a empresa fará o melhor por elas.
- 4) *Criatividade empreendedora*: classificam-se nesta categoria, os indivíduos com maior necessidade de criar algo próprio, como se fôsse a extensão de si próprios. Algo que leve seu nome e gere fortuna com a medida da sua realização. São as pessoas empreendedoras.
- 5) *Autonomia e independência*: aqui se agrupam as pessoas que procuram espaço para desenvolver a própria identidade profissional e ligar os resultados do seu trabalho a seu próprio esforço. Essas pessoas valorizam o próprio ritmo, suas prioridades e hábitos de trabalho.
- 6) *Vontade de servir / dedicação a uma causa*: predomina nesta categoria, os que tem o desejo de influenciar o mundo em determinada causa, portanto, gostam de ajudar o outro. São os médicos, enfermeiros, advogados, entre outros profissionais. Mas isso não invalida a possibilidade de alguns destes estarem mais ancorados em outras

motivações já descritas como as técnicas funcionais ou mesmo na categoria de autonomia ou na competência gerencial.

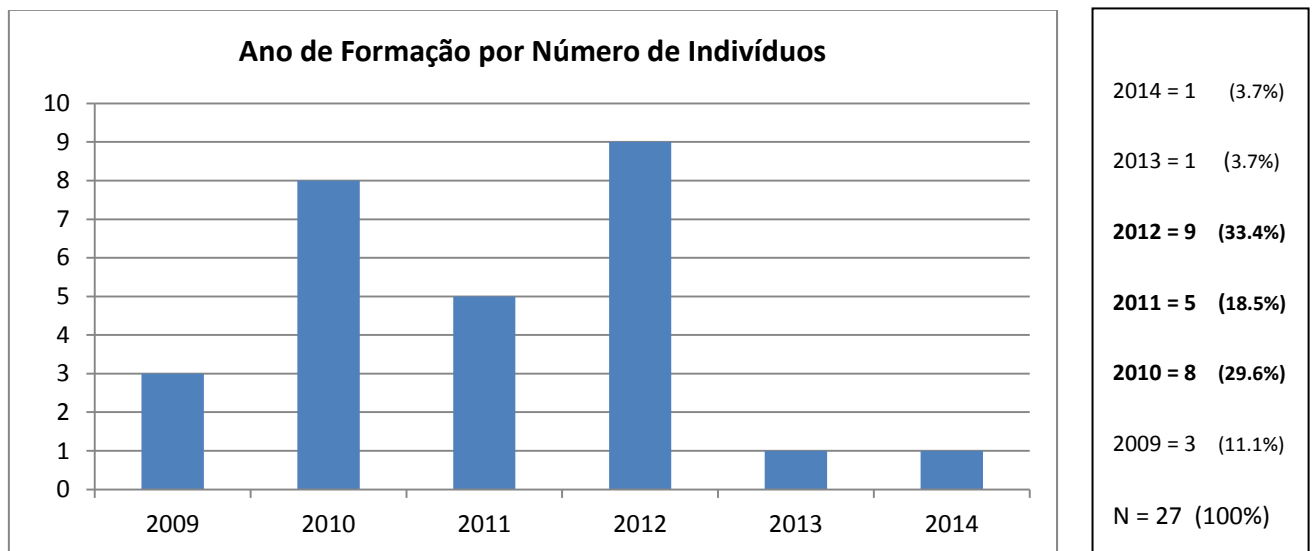
- 7) *Puro desafio/ desafio constante*: o sucesso para essas pessoas é vencer obstáculos impossíveis, resolver problemas insolúveis e ficam estimuladas pelo alto risco. A falta de desafio as torna aborrecidas e irritadas.
- 8) *Estilo de vida*: refere-se às pessoas que conseguem alinhar o estilo de vida com a carreira. O autor menciona que encontrou na sua pesquisa pessoas altamente motivadas com as suas carreiras porque estavam integradas ao seu estilo de vida. Pessoas com essas características valorizam um alto nível de integração entre as suas necessidades como indivíduo, de família e de carreira. Desejam maior flexibilidade em seu emprego.

3 METODOLOGIA

O estudo é de abordagem quali-quantitativa ou mista que segundo Hair Jr., et al. (2005) disponibilizam mensurações onde números são usados diretamente para representar as propriedades de algo e oferecem objetividade no teste das hipóteses. Os dados qualitativos representam descrições de coisas sem a atribuição direta de números. Como os entrevistados são livres para responder com suas palavras, permite a identificação de aspectos que não seriam revelados através de um questionário estruturado.

Os participantes da pesquisa foram 27 engenheiros, egressos dos cursos das Engenharias da POLI USP com duração de 5 anos pela grade curricular vigente. Entre os participantes, 24 (89%) são homens e 03 (11%) mulheres. A idade variou entre 25 a 31 anos e a média ficou em 27,9 anos. O intervalo de formação abrangeu formados entre 2009 e 2014, conforme Figura 1.

Figura 1: Gráfico demonstrativo do número de indivíduos por ano de formação.



Na caracterização da amostra, procurou-se também apurar o ramo de atividade da empresa em que os respondentes trabalham ou trabalharam. Identificaram-se os seguintes dados: Instituição Financeira, 9 (33,3%); Indústria, 7 (26%); Serviços, 5 (18.5%); Tecnologia, 2 (7.4%); Varejo, 1 (3.7%); Outros, 3 (11.1%) agropecuária, empreendedor e mestrando.

Para a coleta de dados foram utilizados dois instrumentos: um questionário autoral e o questionário denominado Levantamento de Inclinações Profissionais ou Âncoras de Carreira, proposto por Schein (1996).

O questionário autoral foi organizado da seguinte forma:

a) Questões para identificação do indivíduo como nome, idade, sexo, curso, escola e ano de formação, número do RG, email e telefone de contato.

b) Texto do TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, com campo específico de concordância ou não para participar da pesquisa.

c) 08 questões sendo 4 objetivas e 4 dissertativas. Duas questões objetivas, ordenadas em uma escala 1 a 6, onde 1 representa a menor relevância e 6 a maior relevância do fator pesquisado na avaliação do respondente. A primeira questão das 4 objetivas, foi ainda subdividida em seis fatores relacionados a escolha acadêmica. Para as questões de número 2 e 3 foi utilizada a escala nominal SIM/ NÃO. As 4 últimas questões das 08 mencionadas, são dissertativas e foram categorizadas pela técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (2004). Nas questões dissertativas os participantes são identificados pela letra P (participante) seguidos de um número a eles atribuídos. Para análise e interpretação do conteúdo manifesto pelos participantes, tomou-se como parâmetro alguns conceitos da Ontopsicologia, explicitados nas obras de Meneghetti (2007, 2010, 2011, 2013).

O questionário de Levantamento de Inclinações Profissionais ou Âncoras de Carreira proposto por Schein (1996) consta de 40 questões e foi obtido diretamente da obra do autor, Identidade Profissional.

A coleta de dados foi feita por meio eletrônico, onde os dois instrumentos foram disponibilizados em ambiente web restrito no google.docs com link instalado https://docs.google.com/forms/d/1LZik3a9vyZQzgU75HJK-JjGZQIF9eKixs4-NSUNEEuw/viewform?usp=send_form

Conforme Hair Jr. et al. (2005, p. 169), é possível usar o diálogo por computador que envolve a resposta de perguntas on line através de computadores pessoais. Esses autores afirmam também que as abordagens de coleta eletrônica de dados estão surgindo como o meio mais eficiente e de melhores custos para a captação de informações.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

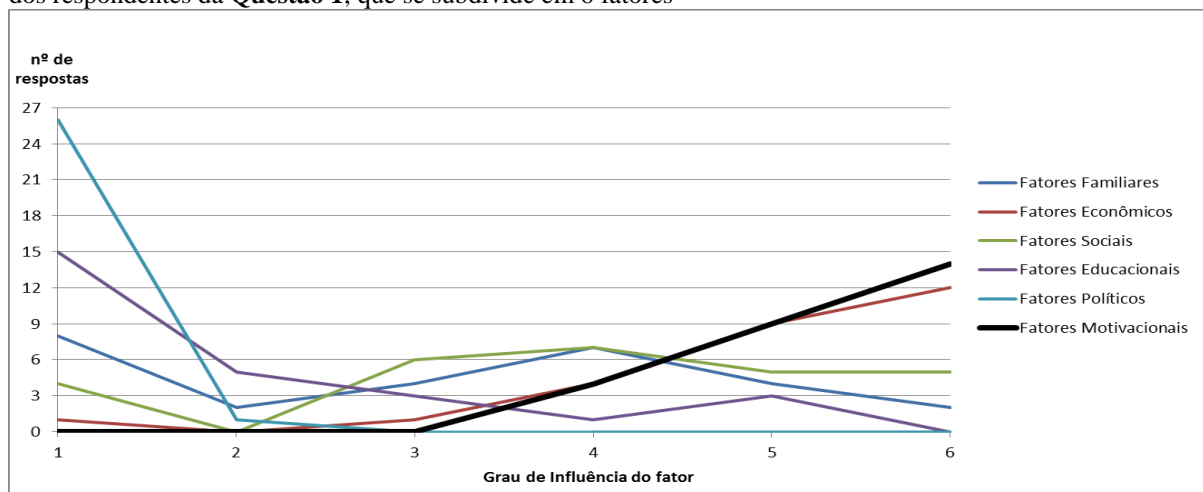
Esta seção está organizada em três tópicos. Inicialmente apresentamos os resultados e análise dos dados relativos ao questionário autoral, na sequência são analisados os dados do Questionário de Levantamento de Inclinações Profissionais ou Âncoras de Carreira e, por último, procede-se ao cruzamento entre os dados dos dois instrumentos.

4.1 Análise dos dados do questionário autoral

A **primeira** questão objetivou avaliar os fatores que podem ter influenciado a escolha do curso superior, conforme Figura 2. Segue abaixo a pontuação de respostas **apenas no grau 6** ou de maior ênfase de cada fator, destacando-se 3 fatores com maior concentração dentre os demais: motivacionais, econômicos e sociais, a saber:

Fatores motivacionais (interesses, motivações e inclinações pessoais) 14 indivíduos optaram pela pontuação 6 na escala ou 51,8% da amostra; fatores econômicos (oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho) 12 indivíduos assinalaram a pontuação 6 ou 44,4%; fatores sociais (busca ascensão social por meio do curso superior) 5 indivíduos mencionaram a pontuação 6 ou 18,5%; fatores familiares (atender expectativas familiares) 2 indivíduos optaram pela pontuação 6 ou 7,4%; os fatores educacionais (sistema de cotas, curso gratuito) e políticos (acesso a subsídios de crédito educativo) não tiveram nenhuma nota 6.

Figura 2: Gráfico demonstrativo dos fatores que influenciam na escolha do curso superior, na opinião dos respondentes da **Questão 1**, que se subdivide em 6 fatores



A análise mostra que para mais da metade da população em estudo, a escolha do curso superior foi feita com base nos interesses, inclinações ou motivações individuais, seguida por escolhas ligadas as oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho na percepção dos indivíduos pesquisados. Seguida dos fatores sociais com menor importância no quesito ascender socialmente através do curso superior.

Conforme Meneghetti (2013), a fase entre os 24 e 34 anos “ tem-se a plenitude para a visão ôntica: o sujeito começa a perceber o universo infinito de si mesmo. Neste período realiza toda a autonomia e liberdade”. Já à partir dos 24 aos 34 anos desenvolve-se uma forma de atitude a se tornar um raio de poder e de ação voltado à autotólise histórica que possibilita a formação de um líder protagonista e capaz.

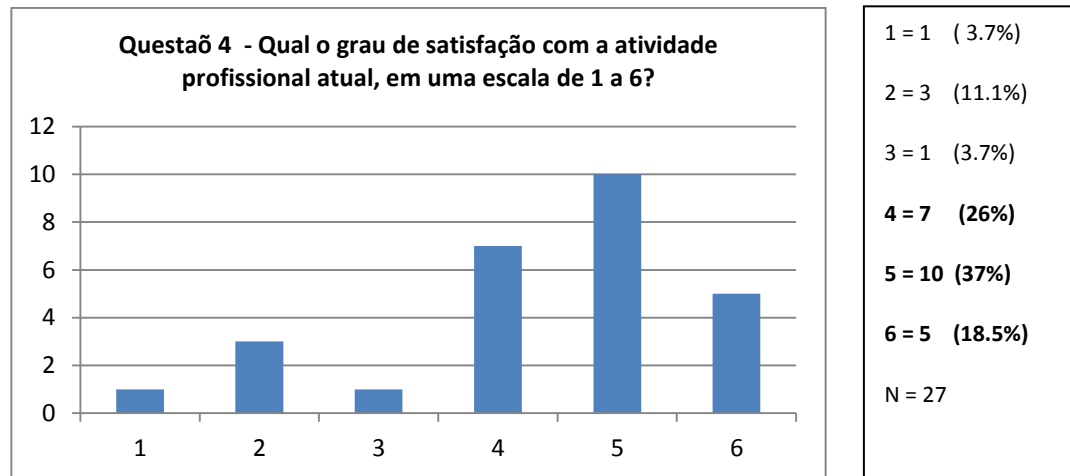
Há evidências que esse grupo de jovens pautou a escolha do curso superior por aspectos de interesse individual, sem perder de vista a capacidade de absorção do mercado de trabalho com consequências na possibilidade de evolução social.

Na **questão 2**, foi pesquisado se a formação recebida no curso superior preparou o participante para a atividade profissional onde atua, conforme figura 3. 20 indivíduos (74%) responderam “sim” e 07 indivíduos (26%) responderam “não”. Claramente o grupo de indivíduos reconhece a formação obtida na escola como contributiva para a atividade profissional atual.

Na **questão 3**, 25 indivíduos (93%) responderam “sim” para a questão de que ter formação em Universidade pública de renome facilitou a entrada no mercado de trabalho e apenas 2 (7%) indivíduos responderam “não”, por não concordarem com esta afirmação. Esses dados mostram que Universidade frequentada atendeu as expectativas da maior parte dos respondentes e corrobora também os dados da questão 2 em relação à preparação profissional.

Na **questão 4**, 81,5% ou 22 indivíduos, considerando a somatória das respostas classificadas em 4, 5 e 6, manifestam estarem satisfeitos com a atividade profissional atual, sendo possível supor que houve o alcance dos objetivos que se iniciaram quando do ingresso da faculdade, para a maioria dos respondentes, conforme Figura 3.

Figura 3: Gráfico demonstrativo do grau de satisfação com a atividade profissional atual, conforme manifestado pelos respondentes.



4.1.1 Análise das questões dissertativas

As respostas atribuídas à **pergunta 5**, referente ao “que sentiu no momento da decisão pelo curso superior” foram categorizadas para análise em: segurança, indecisão e outras justificativas.

a) *Segurança*: esta categoria compreende 17 (63%) das respostas em que foi identificado um sentimento de confiança e afinidade do respondente em relação à escolha do curso superior. Servem de exemplos os seguintes depoimentos:

- Segurança de que era o que eu queria (P1).
- Confiante (P4).
- Certeza de que era o caminho certo na época (P11).

b) *Indecisão*: nesta categoria são incluídas 7 (26%) respostas em que os participantes demonstraram dúvida ou indecisão a respeito do curso superior escolhido, conforme mostram os depoimentos:

- Indecisão e insegurança de estar fazendo a escolha errada (P2)
- Muita indecisão se era realmente isto que eu queria para minha vida, dúvida esta solucionada quando terminei o curso (P6).
- Muita insegurança, pois não sabia direito o que queria (P.12).

c) *Outras justificativas*: compreende 3 (11%) respostas não incluídas nas categorias a e b, como agradecer a família ou possibilidade de ganhos financeiros entre outros. São exemplos as manifestações que seguem:

- Tive a sensação de pressão e liberdade (P3).
- Vontade de superar desafios (P13).
- No momento da escolha, o que mais pesou foi afinidade e retorno financeiro (P18).

Aqui se tem confirmação dos dados obtidos na questão 1 a respeito dos fatores que o influenciaram a escolha do curso superior, em que os aspectos motivacionais e de interesses pessoais subrepujam os demais fatores pesquisados. Há evidências de uma escolha pautada por indivíduos protagonistas da própria vida. Por outro lado, 37% da amostra não manifestou a mesma segurança. Meneghetti (2013. p.9) afirma que “todo o jovem dotado de talento e vitalidade procura o modelo de mais-valia existencial para realizar a si mesmo”.

A **questão 6** objetivou avaliar o sentimento dos respondentes em relação ao curso superior, depois de formados. As respostas foram agrupadas em 3 categorias: *realização*, *frustração* e *outro sentimento*.

a) *Realização*: esta categoria compreende 14 (52%) das respostas em que foi identificado um sentimento de realização em relação à conclusão do curso superior, conforme exemplos:

- Certeza de ter feito uma boa escolha (P2).
- Tenho certeza que sou apaixonado pelo aparato teórico e prático da minha área e gostaria de me aprofundar nela tanto quanto possível (P6).
- Sinto que a escolha por engenharia de produção foi acertada. De qualquer modo, atualmente não vejo grande diferença entre os 3 cursos (P10).

b) *Insatisfação*: nesta categoria foram inclusas 7 (26%) respostas em que os participantes demonstraram insatisfação e frustração após a conclusão do curso superior. Os depoimentos que seguem são exemplos dessa categoria:

- Frustrado (P4).
- Acho que hoje teria estudado outro curso, e não o mesmo (P12).
- Me arrependo do curso realizado, não foi o que eu esperava (19).

c) *Outro sentimento*: Compreende 6 (22%) respostas que não deixam claro a avaliação do participante em relação ao sentimento depois de formado. Seguem exemplos dos depoimentos que se enquadram nessa categoria:

- O curso foi excelente pelas pessoas que conheci. Todos são muito esforçados e diferenciados, mas hoje sei que se pudesse teria feito curso de economia, pois além de ser muito mais próximo da minha atividade hoje, conseguiria ter feito estágio mais cedo e assim ter tido mais oportunidade de conhecer outras áreas dentro do mercado financeiro (P5).
- Contribuí muito em relação a "status" (significante para área de consultoria), muito pouco em relação a conhecimentos técnicos e creio que ajudou na questão de desenvolver o que envolve resolução de problemas (P9)..
- Algumas aulas foram excelentes mas muitas outras desnecessárias. Enfoque da escola não é voltado ao mercado de trabalho (P26).

A análise desta questão mostra que mais de 50% dos participantes consideram-se satisfeitos com o curso superior, no entanto, observa-se que há um equilíbrio entre os insatisfeitos e os que vivenciam outros sentimentos. Disso pode-se inferir que há indícios de que a avaliação inicial a respeito do curso superior sofreu influência da realidade profissional vivenciada posteriormente à formação.

As respostas atribuídas à **pergunta 7**, referente “aos planos que tinha para a atividade profissional” foram categorizadas para análise em: planos definidos e sem planos definidos .

a) *Planos definidos*: esta categoria compreende 22(81%) das respostas em que foi identificado um plano definido antes de ingressar na atividade profissional. Citam-se os seguintes exemplos:

- Tinha planos de seguir a área de engenharia, trabalhando em desenvolvimento de projetos(P3)
- Pretendia trabalhar em uma das empresas que prestam serviço para a Petrobrás ou a própria Petrobras (fiz engenharia de Petroleo) (P10)
- Inicialmente, imaginava ser uma referência técnica em minha área de atuação. Por motivos pessoais, tenho uma carreira empresarial e supro minha necessidade anterior com a área acadêmica. (P6).

b) *Sem planos definidos*: temos nesta categoria 5 (19%) das respostas em que não foi identificado um plano definido antes de ingressar na atividade profissional . Servem de exemplos os seguintes depoimentos:

- Nada definido, sempre deixei todas as possibilidades abertas (P1)
- Não tinha planos específicos, aberta para possibilidades diversas dentro da área de Formação (P2)
- Vim de uma família de dentistas e meus avós camponeses da roça. Não tinha ninguém da família com carreira em grandes empresas para me ajudar com conselhos. Única coisa que sabia era que não queria trabalhar como engenheiro, então decidi fazer estágio em banco e acabei gostando. Mas só fui entender a dimensão de possíveis áreas de atuação dentro do mercado financeiro no início no último ano de faculdade o que dificultou minha migração para áreas de investimentos. (P5).

Considera-se que o trabalho permite ao jovem construir a sua autonomia econômica, construir um espaço territorial onde possa ser reconhecido pelos outros e pela sociedade. Com o “saber fazer” gera liberdade e autonomia econômica legal diante da sociedade. Este argumento é reforçado por Meneghetti (2013, p.16) ao afirmar que na base da vida, em primeiro lugar, deve existir o trabalho, a ação, a realização.

Meneghetti (2013, p.35) explica que “ambição significa qual ação específica quero”. Fica claro que há uma intencionalidade individual no significado da palavra ambição. Intencionalidade no sentido de vetor, pulsão com direção. O indivíduo ambicioso vai à busca para realizar o seu projeto pessoal, pois somos únicos e irrepetíveis no mundo da vida. Assim,

se cada um compreender a si mesmo e usar as estruturas disponíveis na sociedade, pode realizar o total de si mesmo. Sendo para si, pode-se, depois, servir e ser para os outros e para a sociedade.

As respostas atribuídas à **pergunta 8**, referente aos planos que os respondentes têm para o futuro, em relação a atividade profissional, foram classificadas em: *plano definido* e *sem plano definido*.

a) *Plano definido*: esta categoria compreende 24 (89%) das respostas em que se identificou um plano futuro para a atividade profissional. Ilustram esta categoria os seguintes depoimentos:

- Mantenho o plano, fazer minha empresa crescer e me desenvolver (P12).
- Continuar na mesma carreira/ função, mas ganhando mais responsabilidades e Funções (P15).
- Fazer crescer meu próprio negócio (P19).

b) *Sem plano definido*: nesta categoria foram incluídos 5 (11%) das respostas em que não foi identificado um plano definido para o futuro na atividade profissional. Servem de exemplos:

- Sempre reavaliar as opções e oportunidades, mudar se preciso (P1).
- Procurar uma carreira que me permita me desenvolver pessoalmente e conciliar cada vez mais vida pessoal e trabalho, sem necessariamente desafios enormes (P17).
- Atividades mais complexas (P26).

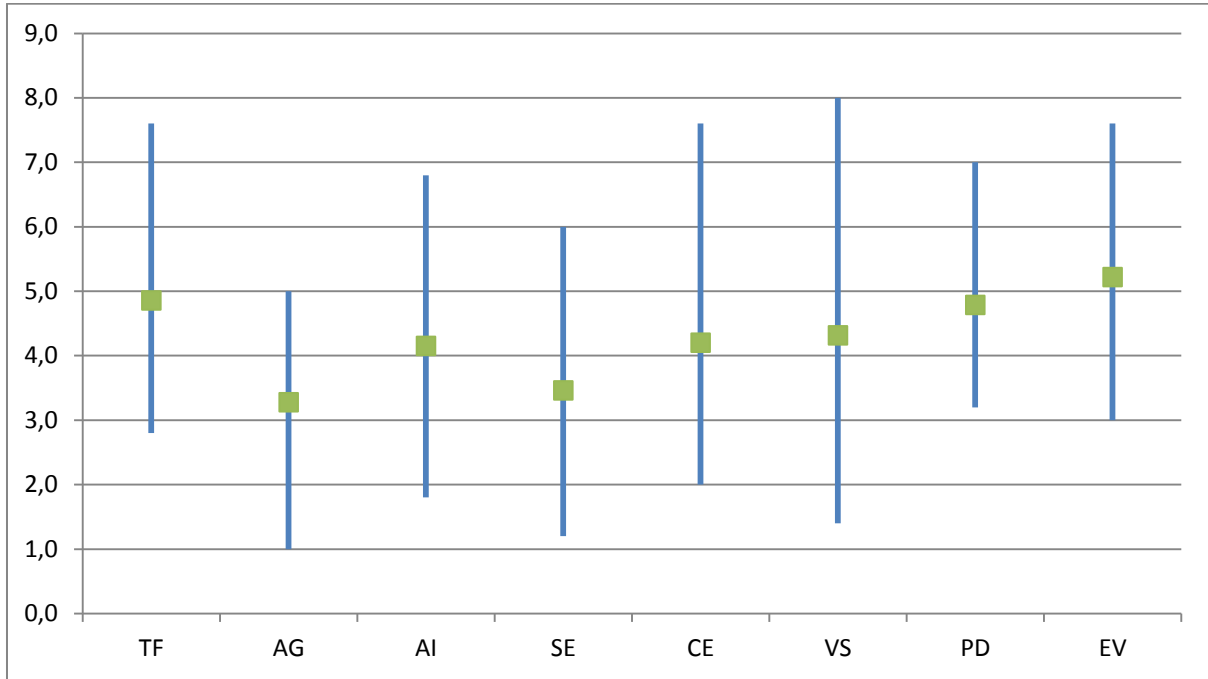
Meneghetti (2013) destaca que a palavra identidade significa “aquele que é, aquilo que é” (p.39) . Do Lat *id quo est ens* = o que o ser é aqui, assim e agora (MENEGETTI, 2012, p.130). Portanto, o primordial é sempre encontrar e escolher aquilo que é útil e funcional a nossa identidade. O que nos reforça como individualizações únicas na existência e que pode proporcionar crescimento e evolução contínua gerando a realização e propiciando a felicidade e satisfação em qualquer escopo da vida.

4.2 Análise das inclinações profissionais ou âncoras de carreira

O respondente, após o preenchimento do questionário, localiza os itens com pontuação mais alta, escolhe três itens que lhe parecem mais verdadeiros e adiciona quatro pontos a cada um destes itens. Na sequência, transfere todos os números para a Folha de Pontos, soma as colunas para obter a média da pontuação das oito âncoras. Por meio da descrição combinada

das três âncoras selecionadas, são identificadas as inclinações profissionais. Os dados estão representados na Figura 4 e Tabela 1.

Figura 4: Gráfico demonstrativo da incidência das escolhas feitas pelos respondentes e classificadas por categorias, no instrumento de inclinações profissionais ou âncoras de carreira de Edgar Schein.



	Âncoras							
Max	7,6	5	6,8	6	7,6	8	7	7,6
Min	2,8	1	1,8	1,2	2	1,4	3,2	3
Media	4,9	3,3	4,1	3,5	4,2	4,3	4,8	5,2

Tabela 1

Demonstrativo dos resultados destacando-se as 3 âncoras com maior frequência de respostas.

	1ª Ancora		2ª Ancora		3ª Ancora		SOMA
	F	%	F	%	F	%	
PD	9	33%	1	4%	1	4%	41%
EV	6	22%	9	33%	7	26%	81%
TF	4	15%	5	19%	7	26%	59%
CE	4	15%	5	19%	0	0%	33%
VS	3	11%	2	7%	3	11%	30%
AI	1	4%	1	4%	6	22%	30%
AG	0	0%	1	4%	1	4%	7%
SE	0	0%	3	11%	2	7%	19%
	27	100%	27	100%	27	100%	

Pode-se observar que três âncoras se destacam: Puro desafio (PD), Estilo de vida (EV) e Técnico Funcional (TF) , conforme consta nas Figuras 4 e Tabela 1.

Puro desafio – obteve maior frequência de respostas concentradas como principal âncora de carreira, mas ficou em 3º lugar na soma da frequência das 3 âncoras mais escolhidas. Ou seja, para 33% dos indivíduos escolheram como 1ª âncora indicando forte impacto nas suas inclinações ou interesses profissionais. Na descrição do significado dessa âncora, Shein (1996) ressalta que essas pessoas baseiam suas carreiras na percepção de que podem “conquistar qualquer coisa ou qualquer um. Procuram sempre desafios cada vez maiores ou empregos onde tenham que lidar com problemas cada vez mais difíceis. São pessoas que se sentem desafiadas por transpor obstáculos impossíveis ou vencer adversários muito fortes. Aqui podem se enquadrar consultores de estratégias e de gerenciamento de alto nível. Outros podem se tornar mais competitivos em termos interpessoais . Querem provar a si mesmos e ao mundo sua superioridade competitiva. Para eles vencer é fundamental. O interesse está em poder provar constantemente a sua capacidade. Gostam de variedade, diversidade e desafio intenso no ambiente profissional. São altamente motivadas a se desenvolverem por si mesmas, mas inflexíveis para conviver com pessoas que não possuem aspirações semelhantes. Novidade, variedade e dificuldade tornam-se fins em si. Se algo é fácil, torna-se imediatamente tedioso.

Estilo de vida - fica em 1º lugar na soma das frequências, mas dispersa em termos de concentração entre as 3 âncoras mais escolhidas pelo grupo. Foi a 2ª âncora mais escolhida do grupo, indicando que os aspectos que a compõem estão presentes em muitos dos indivíduos. Conforme relato de Shein (1996), são indivíduos desejosos de integrar as necessidades pessoais, de família e as exigências da carreira de forma mais equilibrada. A carreira deve estar integrada com o estilo de vida total do indivíduo. Valorizam a flexibilidade acima de tudo dentro das empresas.

Técnico funcional - há dispersão também entre as 3 âncoras mais escolhidas e na somatória se coloca como a 2ª mais frequente. O que se justifica pelos aspectos mais técnicos inerentes aos cursos de Engenharia, indicando que os interesses profissionais são compatíveis com o teor técnico do curso de engenharia. Conforme a pesquisa Schein (1996) essa inclinação profissional indica interesse em serem peritos ou especialistas, manifestam identidade em torno do conteúdo de seu trabalho , nas áreas técnicas ou funcionais nas quais são bem sucedidas e onde procuram aperfeiçoar suas aptidões dentro da sua especialidade. Podem exercer posições de comando mas preferencialmente dentro da sua área.

4.3 Relação entre os dados do questionário autoral e âncoras de carreira

Seguindo nas análises dos resultados, destacam-se os dados obtidos no cruzamento do ranking das âncoras de carreira com os fatores externos pesquisados para escolha do curso superior, como pode ser observado na Tabela 2. Obtivemos o maior percentual entre a âncora PURO DESAFIO e os FATORES MOTIVACIONAIS. Ou seja, os indivíduos onde o fator externo motivação foi mais importante na escolha do curso superior, alcançaram destaque na Âncora Puro Desafio como Inclinação Profissional.

Tabela 2

Resultados obtidos do cruzamento da frequência dos fatores externos na escolha do curso superior e as escolhas feitas no instrumento âncoras de carreira.

	Motivacionais	Econômicos	Sociais	Familiares	Educacionais
PD	17%	10%	4%	0%	2%
EV	8%	8%	3%	3%	1%
TF	9%	2%	2%	1%	0%
CE	5%	7%	1%	2%	0%
VS	6%	2%	2%	0%	0%
AI	0%	4%	0%	0%	0%
AG	0%	0%	0%	0%	0%
SE	0%	0%	0%	0%	0%

A análise geral indica que há evidências que esse grupo de jovens pautou a escolha do curso superior por aspectos de interesse individual sem perder de vista a capacidade de absorção do mercado de trabalho. São jovens que parecem ter feito uma estratégia de carreira consciente ao ingressarem na Escola Politécnica da USP, com vestibular disputado e de maior exigência durante a graduação. Suportamos a nossa afirmação nos resultados de 93% dos indivíduos de que cursar uma Instituição de renome, facilitou o ingresso no mercado de trabalho e 74% dos indivíduos reconhecem o preparo obtido nesse curso, como relevante para exercer a atividade profissional. Com base nesses dados pode-se afirmar que a decisão pelo curso escolhido foi além do interesse e motivação pessoal e se pautou também por aspectos tangíveis que facilitaram o ingresso e desenvolvimento profissional desses egressos no mercado de trabalho. De modo geral, nas questões objetivas e abertas, o grupo manifesta resultados positivos em relação à satisfação com a formação e atividade profissional.

Em relação às âncoras de carreira Puro Desafio e Estilo de Vida, vale algumas considerações. A carreira desses jovens está apenas começando carecendo ainda de muita

vivência no dia a dia para se consolidar. Uma carreira profissional bem sucedida depende mais do que ter objetivos claros. Exige percepção exata de si mesmo, disciplina, perseverança, concentração, foco. Na ânsia de evoluir rapidamente e atender as demandas da sociedade, falsos mitos e valores, o jovem pode estar à mercê de alguns perigos, embora inteligentes e dotados de infinitas possibilidades.

Conforme Cangelosi (2007), os jovens podem destruir oportunidades por meio de atitudes que reverbera como autossabotagem e que se manifesta através de uma conduta de auto gratificação onde exacerba a auto imagem profissional embora ainda tenha feito pouco na vida profissional. Podem aceitar desafios além do que poderiam no momento. Têm pressa e não aceitam amadurecer como pessoa e profissional. Podem, ainda, ter uma atitude de superioridade comportando-se de forma esnobe e antipática diante dos outros. A preguiça e a agressividade podem substituir o esforço por fazer no dia a dia o melhor, enfrentando as adversidades. A falta de humildade e o orgulho, podem limitar o acesso ao aprendizado através da prática e convívio inadequado com os que têm a especialização que o jovem precisa.

A Ciência Ontopsicológica enfatiza a compreensão do indivíduo de modo amplo e completo, destacando o protagonismo responsável possível a cada ser humano na forma como conduzir a própria vida na trajetória terrestre, para alcançar a realização do projeto existencial. No caso do jovem, o sucesso na carreira atual foca critérios cada vez mais subjetivos e ligados ao indivíduo. O contínuo desenvolvimento de habilidades e competências que atendam as necessidades das empresas se refletem na responsabilidade do indivíduo pelo gerenciamento da própria carreira e de um profundo autoconhecimento. É indispensável ao jovem aceitar com humildade os erros cometidos e encara-los como oportunidade de crescimento. Aumentar o autoconhecimento, compreender melhor a si mesmo, recorrendo a consultoria ontopsicológica é um caminho seguro. Cuidar do estilo de vida e desenvolver um egoísmo sadio buscando um ganho mental e de personalidade. Dar espaço a própria interioridade, recuperando o contato com a intuição para viver cada dia como um novo dia, escolhendo o que é útil e funcional ao próprio projeto de vida, no aqui e agora. Para tanto, buscar uma consciência exata de si mesmo a cada momento para operar na história. Um atleta para ganhar a competição, deve preparar-se muito e continuamente.

CONCLUSÃO

Pelos dados colhidos e analisados, há evidências que existe em mais de 50% do grupo pesquisado, um grau perceptível de protagonismo desses jovens nas escolhas para a própria vida. Há uma coerência das manifestações de satisfação com a escolha da formação acadêmica com as que refletem um sentimento de realização profissional ou com a atividade profissional, considerando-as como aspectos que contribuem para a realização do indivíduo. Parece que uma parcela desses jovens valoriza o que os interessa e estimula pessoal e profissionalmente, fazendo escolhas embasadas na automotivação e que promovem a realização pessoal. O ter cursado uma escola reconhecida no mercado de trabalho, deu a eles possibilidades de maior poder de escolha na vida profissional, contribuindo para gerar mais satisfação e realização profissional.

Quando se inicia a trajetória de carreira nas empresas, há um equilíbrio na aplicação do conhecimento e da prática na execução das atividades, havendo pouca demanda para a capacidade de julgamento ou decisão. Mas na medida em que se evolui na estrutura hierárquica das empresas, a capacidade de decidir ou de julgar se faz mais presente. Para isso, é importante que o jovem aproveite os anos iniciais de profissão fazendo um investimento de aprendizado, de forma a consolidar um background de vivências que lhe permitam futuramente ser um líder capaz e consistente, respeitando o seu projeto de natureza.

A Ontopsicologia analisa o homem no seu fato existencial e histórico de modo que seu principal objetivo é o desenvolvimento criativo do indivíduo para que seja função para si e para a sociedade. Daí nos vem a célebre frase que Sócrates menciona em sua obra e citada por Abbagnano (2006, p.75): “Conhece-te a ti mesmo” para que desta forma o teu modo de agir não ofenda o teu modo de ser.

REFERÊNCIAS

- ABBAGNANO, NICOLA. História da Filosofia. Lisboa: Editoria Presença, 2006.
- ADLER, A. **A ciência da natureza humana**. São Paulo: Nobel, 1968.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação**. São Paulo: Atlas, 1990.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.

BENITES, S. N. ; BOER, N. Mapeamento de âncoras de carreira de professores da educação básica: possíveis repercussões na formação e atuação docente. **Tear: Revista de Educação Ciência e Tecnologia**, Canoas, v.4, n.2, p.1-18, 2015.

BOCK, A. M. B. et al. **A escolha profissional em questão**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995

DUMON, C. H. ; HOLLARD, P.. **Contratando os melhores**: como tomar a decisão certa na busca pelo profissional ideal. São Paulo: Larousse, 2007.

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

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas**: modelo, processo, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2008.

ERIKSON, E. H. **Identidade juventude e crise**. Rio de Janeiro: Guanabara , 1987.

GLEITMAN, H. ; REISBERG, D. ; GROSS, J. **Psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

HAIR, JR. J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração**. São Paulo: Bookman, 2005.

HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

JAEGER, W. **Paideia**: a formação do homem grego. 5. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

LUZ FILHO, S. S. da. **Escolha profissional projeto de vida e de carreira**. Canoas, RS: Masai, 2002.

MACEDO, G. **Carreira**: que rumo seguir?. São Paulo: Gente, 2005.

MENEGHETTI, A. **Atos do Congresso Business Intuition**. São Paulo: Foil, 2007.

MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2010.

MENEGHETTI, A. **O Projeto Homem**. 3. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2011.

MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. São Paulo: Ontopsicológica Ed., 2012.

MENEGHETTI, A. **Os jovens e a ética ôntica** . Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.

PENNA- SOARES, D. H. **A escolha profissional do jovem ao adulto**. São Paulo: Summus, 2002.

PENNA-SOARES, D. H. **O que é escolha profissional**. São Paulo: Brasiliense, 2008.

SCHEIN, E. H. **Identidade profissional**. São Paulo: Nobel, 1996.

VIDOR, A. **Fenomenologia e Ontopsicologia**: de Husserl a Meneghetti. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.

WAZLAWICK , P. Declaração universal dos direitos do homem: considerações à luz da dialética de responsabilidade e reciprocidade fundamentada na Ontopsicologia. In: CONGRESSO RESPONSABILIDADE E RECIPROCIDADE, 1, 2011. **Atos ...** Recanto Maestro, 2011.