



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
JANICI DE SOUZA

**ASCENSÃO PROFISSIONAL: A PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES BEM
SUCEDIDOS ACERCA DE SUA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL**

Palhoça
2009

JANICI DE SOUZA

**ASCENSÃO PROFISSIONAL: A PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES BEM
SUCEDIDOS ACERCA DE SUA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso II apresentado ao Curso de Graduação em Psicologia, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Psicóloga.

Orientador: Prof. Iuri Novaes Luna, Dr.

PALHOÇA
2009

JANICI DE SOUZA

**ASCENSÃO PROFISSIONAL: A PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES BEM
SUCEDIDOS ACERCA DE SUA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Psicólogo e aprovado em sua forma final pelo curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Núcleo Orientado Psicologia e Trabalho Humano
Projeto de Identidade Profissional.

_____, ____ de _____ de 20 ____.

Local dia mês ano

Prof. e Orientador Iúri Novaes Luna, Dr.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Michelle Regina da Natividade, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Vanderlei Brasil, Msc
Universidade do Sul de Santa Catarina

Dedico este trabalho a meu pai, por ter acreditado em mim e apoiado a iniciar essa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a DEUS, que me iluminou e protegeu, deu força e sabedoria nessa caminhada.

Agradeço a meu PAI, que antes de partir, deixou-me ensinamentos para vida inteira, com seu incentivo me fez vislumbrar a possibilidade de realizar essa faculdade.

Agradeço a minha MÃE, pelo apoio e a educação que deu a meu filho nos momentos que estava ausente.

Agradeço a meu FILHO, pela compreensão em todos os dias que não estava presente para educá-lo, ampará-lo e dar atenção.

Agradeço a minha IRMÃ ROSI, que me incentivou muitas vezes quando pensava em desistir, me deu amparo, confiança e apoiou em todas as decisões

Agradeço a meu IRMÃO RUDI por todas as vezes que me socorreu e compreendeu minha ausência.

Agradeço a minha cunhada BETE, meus sobrinhos LUCAS E RAFAEL por compreenderem os momentos que não estava presente.

Agradeço a MEUS FAMILIARES e AMIGOS por compreenderem meu silêncio.

Agradeço a ROSE e ao ADENIR, pelo apoio quando decidi crescer.

Agradeço ao SENAI/SC por me proporcionar um autodesenvolvimento e possibilitar colocar em prática meu aprendizado.

Agradeço a UNISUL por me proporcionar um estudo de qualidade.

Agradeço a meus professores pelo conhecimento que dividiram comigo.

Agradeço em especial ao professor IURI pela sua competência nas orientações de TCC, e orientações de estágio de Identidade Profissional junto com o professor VANDERLEI, que tenho muito a agradecer seu incentivo e compreensão nos momentos difíceis.

Agradeço a meus colegas de estágio do Projeto de Identidade Profissional e TCC, pela compreensão e pela troca de conhecimento a cada encontro

Agradeço a professora ANITA, que me fez *tornar-se pessoa* nas suas supervisões de estágio na clínica.

Agradeço aos ENTREVISTADOS nesse trabalho, por disponibilizar seu tempo a pesquisa.

Agradeço em especial a MICHELE e o VANDERLEI por aceitar o convite para compor a banca, e pelas contribuições dadas a esse trabalho.

Enfim agradeço a todos que direta ou indiretamente contribuíram para minha formação.

RESUMO

O presente trabalho refere-se à percepção de trabalhadores bem sucedidos, advindos de escolas públicas, que iniciaram a carreira com atividades de baixa renda e pouco status social e foram ao longo da trajetória obtendo ascensões na carreira profissional. Para atender ao objetivo da pesquisa foi realizado o estudo de caso com cinco profissionais que iniciaram a carreira antes dos 18 anos, em atividades como ajudante de pedreiro, atendentes e auxiliares de serviços gerais e foram progredindo na carreira chegando hoje a ocupar postos de alta gerência, diferenciando-se dessa forma de sua posição socioeconômica de origem por meio de sua profissão. O trabalho é classificado como exploratório e qualitativo, e utilizou a entrevista semi-estruturada como instrumento de coleta de dados, para conhecer a trajetória profissional e identificar a que os trabalhadores bem sucedidos atribuem seu sucesso na carreira de acordo com o construto *locus de controle* (interno e externo). Após a entrevista foram criadas categorias para agrupar os dados coletados e em seguida foram realizadas as análises dos dados em junção com o referencial teórico deste trabalho. Os resultados alcançados permitem considerar que os trabalhadores investigados que conseguiram obter ascensão na carreira profissional atribuem seu sucesso, sobretudo as suas características pessoais, ou seja, a fatores controlados por eles próprios (*locus de controle interno*). Os cinco participantes citaram como determinante do seu processo de ascensão profissional suas características pessoais, como: domínio do estado de espírito, coragem, dedicação, determinação, luta, vontade de vencer, gana para saber aonde quer chegar, honestidade, aptidão e espírito empreendedor (*Locus de controle interno*). Dois dos entrevistados citaram que em primeiro lugar está à base familiar e em segundo suas características pessoais. Um entrevistado citou que além das características pessoais é preciso ter sorte, ou seja, fatores que não dependem de seu controle (*locus de controle externo*). Os profissionais demonstraram que foram ao longo da trajetória construindo um planejamento, estabelecendo metas e estratégias para alcançar seus objetivos, a curto e longo prazo. Podemos observar por meio das entrevistas, que suas competências pessoais foram reconhecidas pelos meios sociais, dessa forma, algumas pessoas agiram como mediadores para o crescimento profissional desses sujeitos, prestando apoio para que pudessem prosseguir seus estudos e ocuparem novas posições sociais.

Palavras-chave: trajetória profissional. *Locus de controle*. Carreira. Psicologia do trabalho.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Significado dos nomes.....	37
Quadro 2: Características dos participantes	38
Quadro 3: Primeiro objetivo específico.....	41
Quadro 4: Segundo objetivo específico.....	42
Quadro 5: Terceiro objetivo específico.....	43
Quadro 6: Quarto objetivo específico.....	43

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1. OBJETIVOS.....	17
1.1.1. Objetivo Geral	17
1.1.2. Objetivos Específicos	17
2. REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1. CARREIRA E ASCENSÃO PROFISSIONAL.....	18
2.1.1. Trabalho	18
2.1.2. Carreira e Ascensão Profissional	24
2.1.3. Sucesso Profissional	31
2.2. PERCEPÇÃO E LÓCUS DE CONTROLE.....	33
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS	36
3.1. DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	36
3.2. PARTICIPANTES.....	37
3.3. INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	39
3.4. ORGANIZAÇÃO, TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS.....	40
4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	45
4.1. APRESENTANDO ARISTIDES.....	45
4.1.1. Identificando a trajetória profissional de Aristides	47
4.1.2. Identificando o que determinou o processo de ascensão de Aristides	54
4.1.3. Conhecendo os critérios que Aristides utilizou para escolha de sua formação profissional e de seu campo de trabalho	58
4.1.4. Verificando a existência e o desenvolvimento de um planejamento de carreira ao longo da trajetória profissional de Aristides	61
4.2. APRESENTANDO GAMARRA.....	62
4.2.1. Identificando a trajetória de Gamarra	65
4.2.2. Identificando o que determinou o processo de ascensão de Gamarra	69
4.2.3. Conhecendo os critérios que Gamarra utilizou para escolha de formação profissional e de seu campo de trabalho	72
4.2.4. Verificando a existência e o desenvolvimento de um planejamento de carreira ao longo da trajetória profissional de Gamarra	73
4.3. APRESENTANDO AGASIAS.....	75
4.3.1. Identificando a trajetória de Agasias	77
4.3.2. Identificando o que determinou o processo de ascensão de Agasias	81

4.3.3. Conhecendo os critérios que Agasias utilizou para escolha de sua formação profissional e de seu campo de trabalho.....	82
4.3.4. Verificando a existência e o desenvolvimento de um planejamento de carreira ao longo da trajetória profissional de Agasias.....	84
4.4. APRESENTANDO PTOLOMEU.....	85
4.4.1. Identificando a trajetória de Ptolomeu.....	87
4.4.2. Identificando o que determinou o processo de ascensão de Ptolomeu.....	91
4.4.3. Conhecendo os critérios que Ptolomeu utilizou para escolha de sua formação profissional e de seu campo de trabalho.....	94
4.4.4. Verificando a existência e o desenvolvimento de um planejamento de carreira ao longo da trajetória profissional de Ptolomeu.....	95
4.5. APRESENTANDO BERENICE.....	96
4.5.1. Identificando a trajetória de Berenice.....	99
4.5.2. Identificando o que determinou o processo de ascensão de Berenice.....	103
4.5.3. Conhecendo os critérios que Berenice utilizou para escolha de sua formação profissional e de seu campo de trabalho.....	107
4.5.4. Verificando a existência e o desenvolvimento de um planejamento de carreira ao longo da trajetória profissional de Berenice.....	109
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	110
REFERÊNCIAS.....	116
APÊNDICES.....	122
APÊNDICE A - Entrevista semi-estruturada para coleta de dados.....	122
APÊNDICE B - Termo de consentimento.....	124

1. INTRODUÇÃO

A ascensão profissional é algo que não segue uma lógica pré-determinada, algumas pessoas precisam dispensar grande esforço para alcançá-la, outras, no entanto, não precisam de tamanho esforço, as oportunidades simplesmente vão acontecendo, conforme os profissionais vão apresentando suas habilidades. Podemos observar que o mercado de trabalho, cada vez mais, exige competência e qualificação, muitos desses requisitos, são adquiridos antes de iniciarem no mercado de trabalho a partir da formação escolar e de cursos profissionalizantes. Uma escola de qualidade fornece aos alunos conhecimento para subsidiar uma base competitiva no mercado de trabalho, o aluno que vivencia dentro da escola o mundo lá fora, reconhece o verdadeiro sentido do que estão aprendendo em cada disciplina, dessa forma os que têm condições financeiras, realizam outras atividades que contribuem para seu desenvolvimento pessoal, como cursos de informática, línguas estrangeiras e outros. No entanto, essa realidade não é para todos, os alunos advindos de famílias socioeconômicas desfavorecidas, por sua insuficiência econômica necessitam trabalhar ainda na adolescência, realizam sua formação em escolas públicas, que muitas vezes não dispõem dos recursos para desenvolver todas as competências necessárias no aluno para alcançarem postos de serviços com melhores condições, dentro do mercado de trabalho.

A falta de qualificação que subsidiem o desenvolvimento de novas competências para atender a demanda do mercado dificulta ainda mais a ascensão profissional, por conta da competitividade do mercado de trabalho. Na maioria das vezes os sujeitos que ingressam no mercado de trabalho antes de concluírem o ensino médio ou logo após sua conclusão encontram disponíveis apenas atividades de baixo status sociais, que se caracterizam por pela exigência de maior esforço físico e com baixo retorno financeiro. Muitos desses adolescentes passam a investir seu capital financeiro adquirido por meio de seu trabalho em suas necessidades imediatas, dessa forma, a educação passa para segundo plano. Ao abandonarem os estudos, acabam por inviabilizar ainda mais o desenvolvimento de competências específicas, que no futuro pudessem ampliar as chances de escolher atividades que estejam de acordo com seu desejo profissional. Porém podemos observar nesse trabalho que algumas pessoas, mesmo inseridas nesse contexto, não abandonam os estudos e conseguem transpor as barreiras de sua classe socioeconômica, por meio de estratégias específicas, obtêm ascensões em suas carreiras chegando a ocupar postos de alta liderança no mercado de trabalho.

Acredita-se que o desejo de ascensão é algo que não está atrelado a todos os trabalhadores, há pessoas que desejam construir uma carreira de sucesso e gastam grande parte de suas energias para estarem à frente de todas as oportunidades que surgem, outras, apesar de possuírem os mesmos desejos, não se lançam aos desafios, preferem ficar onde estão e esperar que seu trabalho seja reconhecido financeiramente por seus superiores e assim permanece durante anos na mesma empresa, exercendo as mesmas funções e sentem-se realizadas com a função e o retorno financeiro. Dessa forma podemos encontrar também pessoas que permanecem a vida inteira exercendo funções insatisfatórias e recebendo salários indignos para se manter, sem chance ou oportunidades de melhorias.

As pessoas que desejam construir sua carreira profissional marcadas por ascensões em sua trajetória, buscam sempre novas oportunidades para construir uma carreira que os identifiquem como profissionais de sucesso. No modelo capitalista, orientado pelo mercado e pela produção de lucros, o indivíduo é valorizado pelo que tem, ou seja, pelo seu status perante a sociedade, dessa forma, quem atinge o êxito profissional tem como recompensa, não só um ganho pessoal, mas também um ganho social que os motiva a permanecer nesse movimento. Entretanto, o processo de ascensão profissional acontece por meio de um movimento histórico que se modifica ao longo do tempo.

Na sociedade medieval, as posições ocupadas pelos sujeitos mantinham-se, basicamente, por três classes sociais distintas, a nobreza feudal, o clero e os servos, a relação de poder era definida por quem tinha mais terras, havia uma dominação das pessoas que se assemelha ao período de escravidão, onde os proprietários consideravam ter posse das pessoas como mercadoria, a partir da Revolução Industrial surgiu uma nova relação, algumas pessoas passaram a serem donos do capital e outras passaram a vender seu único bem, que era a força de trabalho, surgindo nesse período duas formas de relação, a exploração e a dominação. Nos tempos atuais com os avanços tecnológicos, a sociedade vive outro tipo de relação, a relação de exclusão, impossibilitando um grande número de trabalhadores, de ter o seu trabalho (GUARESCHI, 1999). Essa nova relação, no entanto, não elimina a forma de exploração e a dominação por parte das pessoas que detém mais poder.

A tecnologia e a globalização que diminui a distância entre os continentes e facilita o trabalho e a comunicação entre as pessoas, é a mesma que distancia as relações e amedrontam os trabalhadores, o crescente progresso da tecnologia alterou o cenário de trabalho em termos gerais, ou seja, dentro e fora das organizações. Essa transformação é visualizada desde os processos organizacionais do modelo de gestão, até o modelo de

profissional, que passou a ser gerador de sua própria carreira (HAMMER e CHAMPY, 1994). A acirrada competitividade entre as empresas e as pessoas caracterizou uma forma de trabalho solitário, pois ao mesmo tempo em que incentiva o trabalho em equipe, acaba por vezes dificultando esse processo despertando nos trabalhadores o medo de perder seu espaço para o concorrente que pode estar ao seu lado, que pode roubar suas idéias e tomá-las como sua. Segundo Guareschi (1999), a competitividade estabelecida entre os seres humanos desencadeia o processo de exclusão, com um discurso neoliberal, que coloca o sucesso e o fracasso nas mãos de cada sujeito, induz ao pensamento de que as pessoas que ocupam posições favoráveis em sua carreira profissional são esforçadas, determinadas, que lutam e trabalham para conseguir sua ascensão, culpabilizando assim, o sujeito que não conseguiu.

Com a responsabilidade nas mãos, muitas pessoas procuram alternativas nos programas de desenvolvimento de carreira para garantir sua empregabilidade que são iniciativas para se manter atualizado, frente as eventuais mudanças o mercado de trabalho. São programas como: *Coaching e Mentoring* (CHIAVENATO, 2002; MINOR, 1997), (Master in Business Administration-MBAs) (FAHEY & RANDALL, 1999), Marketing Pessoal (PASSOS, NAJJAR 1999; VIEIRA, 2003), ou em livros de auto-ajuda profissional, que se propõem a servir de manual para subir na carreira e obter sucesso pessoal e profissional. O objetivo dessas obras na maioria das vezes é ensinar ao leitor quais são os passos para ir ao encontro do sucesso, ou seja, ao seguirmos os passos certos, o inevitável é o sucesso. Nesse sentido, se por alguma contingência o sucesso não foi alcançado, a tarefa não foi realizada de forma correta, acentuando no sujeito a culpa de não conseguir. No entanto, podemos perceber que postos de liderança poucos ocupam, ou seja, a ascensão de um, acontece na tentativa de muitos que não conseguiram.

A partir do final de 2008, com o forte impacto da crise econômica, em que o processo de automação e a robótica fizeram com que as pessoas perdessem seu espaço para as máquinas, a principal atividade do trabalho humano passou a ser o de comando dessas máquinas (DESCHAMPS, 2009). Para desempenhar tais funções, a pessoa que concorrerá com muitos outros ao posto de trabalho, deverá necessariamente ter maior conhecimento no funcionamento dos diversos equipamentos, ou seja, deverá ser qualificado. No entanto, a qualificação não é garantia de emprego, pois o mercado em muitas áreas está saturado, por outro lado, quem não tem qualificação diminui ainda mais suas chances de permanecer ou ingressar no mercado de trabalho. As modificações no mundo do trabalho desencadeadas pelos avanços tecnológicos levaram a exigência de maior conhecimento. Pessoas que

conseguiam antes ingressar no mundo do trabalho com pouco estudo, hoje não conseguem mais permanecer nesse contexto, devem procurar se qualificar ou estarão em pouco tempo fora do mercado de trabalho.

Até a década de 1970, segundo Balassiano e outros (2004), existia certa estabilidade no emprego, a carreira era responsabilidade da empresa e se apresentava de forma linear e vertical, os benefícios aos trabalhadores eram assegurados pelas empresas, o que hoje passou a ser responsabilidade do trabalhador. Os autores apresentam a comparação entre duas diferentes abordagens que discutem o conceito de carreira: a tradicional, com premissas voltadas eminentemente para garantia de benefícios e segurança e a moderna, que segundo os autores apresenta o sucesso na carreira associado à trajetória pessoal, que entre outros fatores, tem como principal característica o aprendizado, o sucesso psicológico e a expansão da identidade, independentemente da profissão ou empresa escolhida.

Nessa mudança do modelo tradicional para o modelo moderno, foi observado um deslocamento da concepção de carreira que passa a ser construída de forma mais individualizada, focada nas profissões. Não é mais o profissional da empresa X, mas sim o executivo, o administrador, o médico, o psicólogo etc, ou seja, o profissional em si. O modelo de carreira moderna, em contraposição ao modelo tradicional se caracteriza pela instabilidade, descontinuidade e horizontalidade, responsabilizando cada indivíduo por sua própria carreira e criando a necessidade de um melhor planejamento que subsidie o desenvolvimento profissional (BALASSIANO et al, 2004). O que corrobora a responsabilidade individual do sujeito para manter e progredir em sua carreira. Alguns profissionais que conseguem transpor as barreiras obtendo realizações, dentro desse novo contexto de carreira, atribuem essas progressões as suas próprias características, considerando que o controle está em si mesmo, ou seja, são resultados de suas características pessoais.

Botelho (2008) realizou uma pesquisa para compreender o fenômeno da ascensão profissional de mulheres executivas que atuam na área de Tecnologia da Informação da Grande Florianópolis, por meio da pesquisa a autora constatou que as mulheres entrevistadas atribuem suas posições de liderança nessa área de atuação com maior ênfase a suas características pessoais. A pesquisa objetivou identificar quais as influências e percepções que as executivas reconhecem durante sua trajetória e quais as estratégias utilizadas por elas, para ascenderem em suas profissões. No que se refere às estratégias para ascensão, todas as três executivas pesquisadas destacam como determinantes para seu processo de ascensão profissional, suas características pessoais, como postura, capacidade de enfrentamento,

capacidade de reflexão, posicionamento para liderar situações, não ter medo das pessoas e dedicação. Todas as três executivas consideram que a formação e a participação em programas de treinamento e desenvolvimento, são também importantes para seu bom desempenho e salientam que na maioria das vezes procuram esses recursos por conta própria quando a empresa não oferece, marcando nesse ponto, mais uma vez suas características pessoais.

Segundo a mesma autora, duas das três executivas, consideram importante a rede de relacionamento, *Networking*, e o cultivo de amizade com quem detém mais poder. Uma, ao contrário, considera que a rede de relacionamento não conta, pois acredita que o seu sucesso profissional se sustenta em sua eficiência, alegando que não adianta ter amigos se o projeto não é bom. Botelho (2008) concluiu em sua pesquisa que as mulheres executivas percebem sua ascensão de forma semelhante, embora possuam histórias pessoais e profissionais diferenciadas. “Ascender na carreira significa, no relato das executivas, um reflexo de seu sucesso profissional e pessoal” (BOTELHO, 2008, p. 119). Segundo a pesquisadora, para as executivas, seu poder é consequência de seu trabalho e fruto de sua dedicação. “[...] o caminho pessoal e profissional destas mulheres é marcado pela presença de superação de desafios e barreiras, bem como pela extrema força de vontade de vencer e de alcançar seus objetivos” (BOTELHO, 2008, p. 119). As executivas percebem sua ascensão como consequência de dedicação, de suas atitudes frente aos objetivos que almejavam alcançar, dessa forma percebem que foi sua dedicação e determinação que as fizeram vencer. O estudo de Botelho (2008) corrobora com o presente trabalho, no sentido de identificar como profissionais que conseguem ascensão na carreira percebem esse processo. No entanto, a autopercepção nem sempre é a realidade em si. O comportamento das pessoas segundo Robbins (1999) é baseado na percepção do que a realidade é, e não na realidade em si. A forma de perceber a realidade pode ser influenciada por vários fatores, como interesses, experiências, proximidade e outros. Por meio da relação com os outros e da percepção que têm dessa relação, às pessoas e os objetos passam a ter um determinado significado, e o indivíduo começa a se perceber também nessa relação. Dessa forma quando observamos o comportamento de um indivíduo tentamos determinar se sua causa foi interna ou externa.

O comportamento causado internamente são os que se acredita estarem sobre o controle pessoal do indivíduo. Comportamentos causados externamente são vistos como resultado de causas externas, isto é a pessoa é vista como tendo sido forçada pela situação a ter o comportamento. (ROBBINS, 1999, p.64).

Robbins (1999) cita uma pesquisa realizada com gerentes plenos em empresas de grande e médio porte referente a uma série de questões, e ressalta duas que considera mais importantes para exemplificar a que eles atribuem o sucesso e o fracasso, dentro da teoria das atribuições. Essa teoria pressupõe que o homem é motivado para descobrir as causas dos eventos e entender seu ambiente, onde o comportamento é influenciado nas relações que se estabelecem, ou seja, as ações são influenciadas por explicações causais e expectativas, gerando em muitos casos sucesso ou fracasso. No entanto quando o trabalhador considerar que seu sucesso depende apenas do que fizer sua forma de agir será consideravelmente diferente do que se considerar que depende de fatores externos. Para compreender quais as atribuições dos executivos, uma das perguntas para identificar se as atribuições eram internas ou externas foi: “A que você atribui seu sucesso até aqui?” e a outra: “O que você acha que mais tem impedido a sua ascensão a posição mais altas em sua empresa?” Quando perguntados sobre a atribuição do seu sucesso, quase 80% atribui ao seu conhecimento e realizações no cargo, ou seja, o que está sobre o seu controle interno, no qual dependeram somente do seu esforço, da sua força de vontade, determinação e outros (locus de controle interno). Quando são perguntados sobre o que mais atrasa sua ascensão, atribuem aos processos externos, ou seja, que não estão sobre o seu controle, como o fato que não tinham construído relacionamento com as pessoas certas ou não tinha formação, inteligência ou conhecimento suficiente na sua área de negócio. A teoria das atribuições corrobora o conceito de locus de controle interno e externo, apresentado no referencial teórico desse trabalho que consiste na consideração de que, as pessoas que possuem maior locus de controle interno atribuem seu sucesso a si mesmo, em consequência de seus comportamentos, em contrapartida as pessoas que apresenta maior locus de controle externo consideram não ter controle algum sobre as situações, nesse caso a falta de sucesso acontece por influência de fatores externos e incontroláveis.

A carreira profissional, no entanto é percebida por meio da vida profissional do trabalhador e da forma como este percebe seu desenvolvimento, portando o que se pretende nesse trabalho é conhecer como os profissionais que obtiveram ascensão em sua carreira profissional percebem esse fenômeno, ou seja: **Como trabalhadores bem sucedidos percebem o seu processo de ascensão profissional?**

Trabalhador bem sucedido, denominado nessa pesquisa, são sujeitos que realizaram seus estudos até o ensino médio em colégios públicos e iniciou suas trajetórias profissionais antes dos 18 anos, em atividades de baixa complexidade, baixa remuneração,

sem status social e foram ao longo da trajetória obtendo ascensão em suas carreiras, rompendo os obstáculos de suas classes socioeconômicas e construindo uma identidade de profissionais bem sucedidos.

Por meio deste estudo, a pesquisa se propõe a contribuir no campo social possibilitando indicar novas interpretações sobre o conceito de desenvolvimento profissional, orientando os trabalhadores para construir um planejamento de carreira que possibilite maior satisfação pessoal e profissional. Assim o tema pesquisado reveste-se de importância em razão do momento em que vive o mercado de trabalho nos tempos atuais, com transformações constantes e forte exigência por competência. Considerando que o capital humano é um dos maiores patrimônios que as organizações podem ter, proporcionar o crescimento profissional e pessoal dos trabalhadores contribui de modo geral para o crescimento organizacional e econômico da sociedade.

Nos bancos de periódicos de pesquisa (SCIELOS, CAPES, BIREMA, UNISUL, UFSC), encontramos apenas o tema: carreira e ascensão profissional relacionados à carreira dentro de uma única empresa como a do Banco do Brasil (PFEILSTICKER, 2004), ascensão profissional feminina (BOTELHO 2008), ascensão de bons alunos (DIÓRIO, GOMIDE 2004) e microempresários (ARAÚJO 2001). Não foi encontrado nenhuma pesquisa diretamente relacionada, a compreender a percepção dos trabalhadores advindos de escolas públicas, que realizaram um movimento para se distinguir de sua classe socioeconômica e familiar, por meio de sua trajetória profissional.

No campo teórico a pesquisa servirá de alicerce literário de assuntos pertinentes a compreensão do processo de ascensão profissional e fornecerá subsídios para orientar programas de desenvolvimento de carreira, preparando os trabalhadores para o desafio do mundo do trabalho, levando em consideração as mudanças ocorridas nesse novo cenário e o perfil profissional exigido nesse contexto.

Dessa forma o presente estudo pode proporcionar uma maior compreensão do fenômeno no campo científico, a partir da percepção dos trabalhadores que obtiveram ascensão em sua carreira profissional, compreendendo quais os obstáculos e as estratégias utilizadas por esses para ascenderem em sua trajetória e identificando o que na visão desses profissionais determinou sua ascensão, para possibilitá-los a constituírem uma identidade de profissional bem sucedido.

1.1. OBJETIVOS

1.1.1. Objetivo Geral

Compreender a percepção de trabalhadores bem sucedidos acerca do seu processo de ascensão profissional.

1.1.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar a trajetória profissional dos trabalhadores investigados, conhecendo os obstáculos e as estratégias utilizadas por esses para ascenderem em sua carreira.
- b) Identificar o que os trabalhadores consideram determinante do seu processo de ascensão profissional;
- c) Conhecer quais os critérios que os trabalhadores investigados utilizaram na escolha de sua formação profissional e de seu campo de trabalho.
- d) Verificar a existência e o desenvolvimento de um planejamento de carreira ao longo da trajetória profissional dos trabalhadores investigados.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para compreender melhor o processo de ascensão profissional o referencial teórico será dividido em dois capítulos, o primeiro abordará a carreira e a ascensão profissional, trabalhando aspectos das mudanças do mundo do trabalho, o processo de ascensão e o sucesso na carreira. No segundo capítulo será abordado percepção e o construto lócus de controle, para compreender de que forma os trabalhadores percebem seu processo e quais os fatores que influenciaram sua ascensão profissional.

2.1. CARREIRA E ASCENSÃO PROFISSIONAL.

No primeiro momento foi realizada uma contextualização caracterizando o mundo do trabalho e as modificações ocorridas nesse contexto, compreendendo em cada fase histórica quais foram os principais impactos que ocorreram na forma de organização do trabalho humano e as principais modificações ocorridas nas organizações com o desenvolvimento do capitalismo e a globalização.

2.1.1. Trabalho

O trabalho é o processo pelo qual o homem produz as coisas necessárias à sua existência. Com a transformação da natureza em seu benefício, o homem produz objetos para satisfazer suas necessidades e estabelecer relações com os outros. Segundo Ferretti (1997) o homem constrói a vida social, e ao mesmo tempo, por meio das relações necessárias, é determinado por ela, no que denomina “Relações Sociais de Produção” (FERRETTI, 1997, p. 84), que não se restringem a produção de bens, mas é o que permite a relação do homem com ele mesmo e com a natureza. Ao se movimentar no mundo os homens produzem formas sociais de convivência que interferem na forma como produzem sua existência e sua condição material, por meio de uma construção histórica, em que a identidade do sujeito se constrói e se modificada nessa relação. Ao produzir coisas o homem constrói sua própria subjetividade

(ARANHA, 1996), constitui sua identidade com suas vivências em um contexto histórico de inter-relações com pessoas e objetos que produzem significado (LUNA; BAPTISTA, 2001) que é identificado a partir da percepção do trabalhador diante dessa relação (ROBBINS 1999).

O desenvolvimento do capitalismo e a globalização transformaram as condições sociais e técnicas das atividades no mundo do trabalho, as formas de organização do trabalho em todos os setores do sistema econômico mundial sofrem influências ou modificações nesse contexto. Segundo Moraes Neto (2002) a introdução das máquinas a partir da revolução industrial modificou o sentido do trabalho, nesse cenário predomina um processo de desqualificação do trabalhador, por conta do desenvolvimento tecnológico, em que o trabalho que era realizado na maior das vezes manualmente e em pouca quantidade, passou a ser substituído pela produção em larga escala, onde o homem deixou de ser o criador dos produtos para ser o operacionalizador das máquinas. Essa modificação ocorreu ao longo da história, segundo Heloane (2003) na era do capitalismo e da produção em série, os altos lucros eram garantidos pela mediação dos bancos, que captavam recursos financeiros para arcar com os custos técnicos, havendo a necessidade de desenvolver novas formas de trabalho. Nesse contexto surge então o *Homo economicus*, que pontua suas decisões em valores econômicos, procurando meios para aumentar o rendimento no trabalho desconsiderando as diferenças pessoais e considerando apenas as diferenças físicas que diz respeito ao trabalho braçal. Esse período foi caracterizado pela fase monopolista, com o acúmulo de capital, intensificação do trabalho e aumento da produção, gerando o aumento de desemprego, diminuição dos salários e a comercialização da mais-valia, onde há uma diferença significativa entre o valor que o trabalhador produz e o valor de seu salário gerando um conflito entre capital e trabalho. O período taylorista surgiu para atender a demanda do mercado, que era caracterizado pela velocidade e novas formas de produção técnicas. “Taylor foi trabalhar como operário para aprender a entender a objetividade do processo de produção e a subjetividade do trabalhador” (HELOANE, 2003, p.25), e descobriu que para atingir o máximo da eficiência os gerentes deveriam aplicar o conhecimento ao trabalho, no entanto o trabalhador apesar de participar nos resultados, não participava nas decisões, ele só deveria obedecer aos gerentes e ganharia melhores salários se aumentasse a produção. (HELOANE, 2003)

No século XX, o sistema Taylorista servia as idéias positivistas originadas do racionalismo moderno. O positivismo por sua vez “supõe uma simbiose hierárquica entre ação e teoria” (HELOANE, 2003, p.26) no qual dificultava a aceitação do conflito, pois, para o

positivismo só existe progresso onde impera a ordem, e só existe ordem, onde a prática está subordinada a teoria. Com a valorização da hierarquização, da disciplina e do controle por parte dos que sabem e com a crença de que a única verdade vem da ciência, o saber tornou-se poder (HELOANE, 2003). Segundo Aranha (1997), essa divisão que vem desde as mais antigas civilizações é realizada não conforme os talentos, mas sim de acordo com a classe que cada um pertence, a educação é um instrumento de divisão dessas classes, sendo que as crianças de classes “abastadas” (ARANHA, 1997. p. 27) ocupavam-se com atividade no ‘lugar do ócio’ que era a escola e as menos favorecidas seguiam seu ‘destino social’ excluídas da escola e encaminhadas ao aprendizado de um ofício.

No período taylorista, surge o trabalho individualizado que se justifica “[...] como aprimoramento das capacidades físicas e mentais do trabalhador.” (HELOANE, 2003, p.34) Há então a necessidade de realizar a análise da personalidade do trabalhador para identificar sua potencialidade e corrigir seus erros reorientando-o a tarefas que poderá desempenhar melhor conforme suas aptidões. Podemos perceber que as práticas de seleção e treinamento reafirmam explicitamente a forma de adestramento das pessoas nas empresas desde esse período. “O taylorismo vai na década de 1910 valorizar uma nova categoria de operário, o operário qualificado e especializado, que é treinado para executar tarefas predefinidas, a partir da operação de máquinas-ferramentas” (HELOANE, 2003, p.50).

Já no período do fordismo, desenvolvido por Henry Ford, houve significativas alterações na gestão da produção, que elevou a especialização e a integração fabril vertical. O acordo tácito, entre capital e trabalho, fez aumentar a classe média, e os sindicatos passaram a ganhar forças nas reivindicações econômicas, coerentes com a lógica do sistema, nesse período, foi implantado o repasse da produtividade aos salários, que acontecia geralmente por convenções coletivas. “O principal mérito de Henry Ford talvez tenha sido a visão de que era possível transformar seus trabalhadores em consumidores de seus próprios produtos” (HELOANE, 2003, p.52). Com o aumento do consumo, aumenta a produção, dessa forma destaca-se nesse período o ritmo de trabalho que era imposto pelas esteiras, o surgimento de grupos informais como reação a tentativa de padronização da subjetividade, surge também a necessidade de gerenciar os grupos informais e a produtividade não depende mais apenas de questões técnicas.

Em 1929, com o neoliberalismo e a aplicação do receituário liberal a sociedade foi conduzida a primeira grande crise estrutural da história do capitalismo. A queda econômica que iniciou nos Estados Unidos rapidamente se instalou pelo mundo e o resultado foi “11 mil

bancos atingidos e aproximadamente 10 milhões de desempregados.” (HELOANE, 2003, p.66), anos depois, surgiu outra crise gerada pela superprodução das empresas, em que entre outros fatores a intensificação da tecnologia fazia com que as empresas produzissem mais com menor número de empregados levando uma multidão ao desemprego. Nesse período se disseminava aos trabalhadores, que se ele aumentasse sua produção, aumentava também seu salário e conseqüentemente seu poder aquisitivo, com intuito de elevar o consumo, abrindo novas possibilidades de acumulação de capital para o empresário.

Na década de 1950, ainda segundo o mesmo autor, são introduzidas novas tecnologias, tenta-se impedir o crescimento dos sindicatos, cria-se a defesa da sociedade de consumo, denominada sociedade livre em oposição ao totalitarismo comunista. As novas tecnologias de automação elevam a produção e também a massa de desempregados que “chega a 200 mil por ano” (HELOANE, 2003, p.80) nas montadoras de automóveis. A globalização da produção abriu nova demanda de reestruturação do paradigma industrial com a flexibilização na linha de produção proporcionada pela tecnologia da informação. Na década de 1970, observa-se a contra-ofensiva do capital sobre o trabalho, com a pressão para redução dos salários, provocando grandes lutas sociais de 1968 à 1974, lutas contra a desordem nas empresas públicas na França, greve dos operários metalúrgicos na Alemanha, contra a lei que declara ilegais as chamadas práticas sindicais restritas na Grã-Bretanha e a greve dos trabalhadores ferroviários no Japão. Os trabalhadores passam a entrar em greve como forma de questionar a disciplina do espaço produtivo organizado para aumentar a mais-valia. (HELOANE, 2003)

Castillo (1997) pressupõe que na década de 1980, a luz do avanço da automação industrial fez ressurgir, um novo vigor a hipótese já existente, de que a automação industrial conduziria a uma requalificação da força de trabalho, reunindo várias tarefas, sintetizando atividades de produção e atividades indiretas de controle, manutenção qualidade e outras que conduz a um trabalho polivalente em contraposição ao trabalho fragmentado característico do taylorismo/fordismo. Um segundo aspecto trazido pelo autor é a vulnerabilidade e o alto custo dos equipamentos de tecnologia direcionando as atividades para evitar falhas e otimizar o desempenho dos equipamentos, exigindo dos trabalhadores um comportamento responsável, autônomo e comprometido. O trabalho direto passou a ser automatizado e as atividades humanas, segundo o mesmo autor, deslocou-se para o trabalho indireto de monitoramento, prevenção e diagnóstico de falha, otimização dos sistemas e manutenção, que são atividades com alto nível de abstração no conhecimento do processo produtivo, o que nos leva a

questionar sobre a divisão do trabalho intelectual e manual, sendo que essa nova forma de trabalho está centrada em raciocínios abstratos e manejo de informações simbólicas que naturalmente exige maior conhecimento.

Na década de 1980, a “[...] classe-que-vive-do-trabalho, sofreu a mais aguda crise deste século, atingindo não só a sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade e afetou a forma de ser do trabalhador (ANTUNES, 1999). Nesse novo contexto a produção em série e de massa é substituída pela flexibilização da produção que busca se adequar a lógica do mercado. Com esse novo modelo, “[...] buscam-se novos padrões de gestão da força de trabalho, dos quais os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), a ‘Gestão participativa’ a busca da ‘qualidade total, são expressões não só do mundo japonês [...] (ANTUNES, 1999, p.16)”, porém passa a se inserir em vários países do mundo industrializado e do capitalismo avançado.

Para Antunes (1999) o resultado mais brutal da era moderna é a expansão do desemprego estrutural, que atinge o mundo em escala global. O processo de heterogeneização, fragmentação e complexificação citados por Antunes (1999) passou a incluir o trabalho feminino e exclui os mais jovens e os mais velhos, afetando significativamente a forma de ser da classe trabalhadora, o trabalho passa a ser fragmentado e complexo, desencadeado pelos avanços da automatização, da robótica e da microeletrônica que desencadearam uma revolução tecnológica de grande intensidade, e afetaram além do aspecto financeiro, a subjetividade das pessoas, ou seja, a maneira de significar o trabalho (ANTUNES, 1999).

O conhecimento e a tecnologia tornaram-se fontes de produção e riquezas por que as novas tecnologias substituem grande parte do trabalho físico e intelectual do ser humano. Segundo Felintino (1997 apud HEERDT, 2005), o emprego remunerado como fonte principal da identidade, do objetivo e do sentido de vida das pessoas e da produção da sociedade está em crise. As formas de empregos que davam garantias sociais, já não existem mais. No contexto atual, das multinacionais, do liberalismo absoluto, da globalização e da virtualidade o trabalho assalariado concebido como o conjunto de emprego tornou-se obsoleto, sem utilidade. (FELINTINO, 1997 apud HEERDT, 2005).

O trabalhador está sozinho no mundo do trabalho, não possui mais a garantia das empresas e organizações que antes forneciam estabilidade de emprego aos seus trabalhadores, criou-se novas formas de trabalho flexíveis (KOVÁCS 2004), tais como o trabalho com contratos de duração determinada, temporário, independente e o trabalho a tempo parcial, dessa forma para permanecer no mercado de trabalho indiferente das diversas formas

apresentadas o trabalhador precisa estabelecer estratégias e manter-se atualizado, com um diferencial competitivo.

Kovács (2004) usa o termo formas flexíveis de trabalho para designar a crise implantada pela redução do emprego estável em tempo integral para uma multiplicidade de formas de trabalho remunerado cujo, denominador comum é a flexibilidade em termos contratuais, de tempo de trabalho, de espaço e de estatutos. A autora ressalta a crescente diferenciação do modelo de trabalho anterior com certa instabilidade para com o modelo atual onde há a tendência para crescente diferenciação e heterogeneidade das situações de trabalho e formas de emprego, levando à fragmentação da sua organização e difusão de empregos flexíveis desencadeado pelo movimento de reestruturação do processo produtivo e da flexibilidade do mercado de trabalho com a desagregação e dispersão da realização do trabalho. Parte das formas flexível de trabalho denota precariedade, ou seja, as pessoas com poucas oportunidades se submetem ao trabalho mal pago, pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade. A instabilidade no emprego e a ameaça constante de desemprego, pela restrição dos direitos sociais e pela falta de perspectivas de evolução profissional surge nesse contexto e tem como objetivo reduzir os custos de trabalho por meio dos recursos de contratos instáveis, ou seja, sem garantia no trabalho ou com curto período de duração, ou seja com prazo determinado. Kovács (2004), concluiu em seu estudo que para alguns o trabalho flexível pode ser uma opção, para outros é uma imposição, ou seja, para alguns pode se tratar de uma situação transitória com o objetivo de passar para uma situação melhor, porém, para muitos outros, trata-se de uma armadilha que amarra os trabalhadores a uma espiral de precariedade e falta de perspectivas profissionais. Uma parte significativa de trabalhadores com empregos flexíveis encontra-se nesta situação, não por opção, mas porque não conseguiram ao longo de sua trajetória encontrar um emprego estável. Segundo a mesma autora essas pessoas são na maioria, mulheres, jovens, grupos etários mais elevados, com pouca qualificação e baixa escolaridade, sendo esses fatores geradores de formas flexíveis de emprego, onde a fragilidade aumenta ainda mais quando um emprego precário alterna com períodos de desemprego. A situação de desemprego, sobretudo de longa duração, tem como consequência a “desaprendizagem” e a perda de qualificações, onde a permanência numa situação de precariedade diminui a empregabilidade das pessoas.

Kovács (2004) ressalta que de fato o nível de empregabilidade diminui quando o sujeito possuem baixo nível de escolaridade, por outro lado temos também muitas pessoas com altos níveis de escolaridade também na mesma situação de desemprego. Percebemos que

a perspectiva de melhoria da empregabilidade diminui na esfera do trabalho pouco qualificado, que comportam características vinculadas a fragilidade no mercado de trabalho, onde aumenta principalmente a falta de possibilidades de formação e de crescimento profissional. Com a troca constante de emprego e a falta de garantia na renumeração, acaba inibindo o trabalhador a investir em seu desenvolvimento por meio de cursos de qualificação ou em dar sequência a seus estudos, pois, não tem segurança que conseguirá concluí-los.

As mudanças no mundo do trabalho influenciaram também a forma de construir uma carreira dentro desse contexto. O desenvolvimento na carreira passou a depender de certo esforço do indivíduo para desenvolver competências e também de flexibilidade do trabalhador para que possa realizar mudanças na sua forma de trabalho atendendo a demanda do mercado conforme as exigências. As mudanças do mercado de trabalho estão cada vez mais rápidas, no entanto o conceito de ascensão profissional modifica também dentro desse cenário instável. Para compreender esse movimento será apresentado o conceito de carreira e ascensão profissional, assim também como as alterações na forma de gerir a carreira, ocorridas ao longo da história.

2.1.2. Carreira e Ascensão Profissional

No dicionário a palavra carreira é definida como “Profissão em que há promoção ou progresso” (HOUAISS, 2001), “alcance de posições sociais ou profissionais” (FERREIRA, 1986). Estes conceitos vão ao encontro da proposta do presente estudo, que tem como objetivo compreender como trabalhadores que obtiveram ascensão em sua carreira se diferenciando de sua classe socioeconômica por meio do seu trabalho, percebem esse processo.

Super (1990) define carreira como uma sequência de ocupações, empregos e posições assumidas durante a existência de uma pessoa. “Do ponto de vista psicológico, carreira é uma série de papéis desempenhados por uma pessoa, cuja escolha e êxito são determinados em parte pelos interesses, aptidões, valores, necessidades, primeiras experiências e perspectivas” (SUPER, 1990, p.136). O progresso na carreira por vezes, depende desses fatores, porém esses, não são garantia de ascensão muitos trabalhadores

possuem os itens determinados pelo autor e mesmo assim, não conseguem progressos em suas carreiras.

As competências profissionais se alteram conforme as pessoas atuam em sua profissão, ou seja, preferências vocacionais e competências individuais mudam com o tempo e com a experiência do indivíduo. Essas mudanças fazem parte do desenvolvimento da carreira e podem ocorrer por meio de um movimento do próprio esforço, quando o indivíduo procura desenvolver várias funções adquirindo conhecimentos por meio destas, no qual pode ser, apoiado pela empresa com treinamento e desenvolvimento ou ainda pela profissão, no caso de profissões com escala de crescimento, como a carreira militar. Dessa forma à medida que uma pessoa obtém ascensão, ela constrói um conceito a seu próprio respeito. Esse autoconceito é formado pela percepção de si mesmo, pautados por suas aptidões, objetivos e valores. (SCHEIN, 1996)

Schein (1996) acredita que seguir uma carreira é um processo constante, do qual depende de uma vida profissional bem estruturada. O autor apresenta o conceito de inclinações profissionais, que define como “[...] a auto-imagem adquirida pela pessoa em relação a sua carreira e que servirá tanto de orientação quanto de limite para a tomada de decisões profissionais” (SCHEIN, 1996, p. 20). A carreira para Schein (1996) é compreendida pela forma como a vida profissional de uma pessoa se desenvolve e como é percebida por ela. Cada pessoa tem idéia do papel que o trabalho desempenha em sua vida, essa reflexão é realizada por meio da criação de uma imagem interna que se diferencia da imagem externa, ou seja, que os outros têm dela. A carreira para o autor é constituída de várias e significativas fases (Fase 1: Crescimento, fantasias, exploração; Fase 2: Educação e treinamento; Fase 3: Ingresso no mundo do trabalho; Fase 4: Treinamento básico e socialização; Fase 5: Admissão como membro; Fase 6: estabilização no emprego, permanência como membro; Fase 7: crise no meio da carreira, reavaliação; Fase 8: Avanço, recomeço ou estabilização; Fase 9: desligamento e Fase 10: Aposentadoria), que possibilita avaliar o processo como uma espécie de esquema interno de atividades, onde seu desenvolvimento, vai depender de cada pessoa e da profissão escolhida, podendo repetir algumas fases, quando o sujeito decide mudar de profissão (SCHEIN, 1996).

Chanlant (1996) apresenta as possibilidades de desenvolvimento na carreira atreladas a quatro agrupamentos: a carreira burocrática, profissional, empreendedora e sócio-política. Na burocrática o desenvolvimento acontece passando de uma posição hierárquica a outra de maior prestígio. Na carreira profissional o sujeito busca o conhecimento e a

qualificação, e a ascensão está relacionada ao saber. Na sócio-política a capacidade do indivíduo ter habilidades sociais e interpessoais é o que determina sua ascensão e na empreendedora o que garante é a capacidade de criação, esse modelo valoriza as iniciativas individuais. O autor acredita que diante do atual contexto socioeconômico e das transformações da realidade do mundo do trabalho, cada vez mais a carreira será restrita a poucos trabalhadores, ficando uma elite profissional com possibilidade de estabilidade no emprego e muitos outros profissionais sem chances de ter um emprego ou seguir uma carreira.

O conceito de carreira sofreu alterações dentro das organizações, as empresas exigem que os trabalhadores sejam capazes de conceber, organizar, executar, controlar a qualidade e avaliar as tarefas, o que remete ao aumento da exigência de qualificações profissionais, ou seja, implica em escolarização elevada e treinamento constante, pois o trabalho qualificado pressupõe conteúdos mais elaborados (KNABEM 2005). Com as novas exigências do perfil profissional disseminada no mundo corporativo, o indivíduo passa a ser responsabilizado não só pelo sucesso, mas também por seus fracassos. Se não consegue desenvolver sua carreira, sente-se culpabilizado pelo insucesso e por não ter empenhado maior esforço em suas qualificações, sendo levado a pensar que só a partir delas é que poderá atingir seus objetivos.

A partir da década de 1970 surge um novo modelo de carreira, onde o sucesso está associado à trajetória pessoal caracterizada pelo aprendizado, sucesso psicológico e a expansão da identidade e as pessoas são responsabilizadas a assumir as decisões sobre sua própria carreira que deixa de ser responsabilidade da empresa (BALASSIANO et al, 2004). Nesse modelo as pessoas são responsabilizadas a assumir as decisões sobre seu próprio destino, entretanto, quando a empresa enfrenta a necessidade de diminuir seu quadro de funcionários, os trabalhadores que são demitidos, por vezes acabam se sentindo culpados por não desempenhar seu papel com eficiência e não percebem que esse movimento na maioria das vezes ocorre por diminuição de postos de trabalho, pelo fato da tecnologia estar substituindo o trabalho humano.

O contrato psicológico também muda nessa nova perspectiva de carreira apresentada pelos mesmos autores, pois as empresas que exigem cada vez mais comprometimento e dedicação, não se responsabilizam mais pela carreira. O contrato deixa de ser aquele realizado com a organização e passa a ser realizado consigo mesmo, de modo que o critério de sucesso se torna algo interno.

[...] o principal objetivo de uma carreira é o sucesso psicológico do indivíduo, um sentimento de orgulho e realização pessoal, por alcançar seus objetivos de vida, felicidade familiar, paz interior, dentre outros, em contraposição à perspectiva tradicional de sucesso que buscava a escalada dos níveis hierárquicos em uma organização. (HALL, 1996 Apud BALASSIANO et al, 2004)

O sucesso é percebido quando a pessoa consegue junto com sua carreira profissional, ter uma satisfação pessoal, com plena realização de todos os seus objetivos de vida. Dessa forma as pessoas que exercem determinadas profissões e não se sente realizadas com a execução desta, pode por vezes procurar outras atividades completamente opostas à atual, em busca de um sentimento de realização. Até a década de 1970 conforme Balassiano e outros (2004), o profissional sabendo a qual cargo queria chegar, direcionava suas atividades conforme a orientação da empresa na qual estava inserido. No atual contexto, com a crescente competitividade do mundo no trabalho é necessário criar um planejamento de carreira, para estarem preparados as poucas oportunidades de emprego que surgem no mercado. O mundo do trabalho se dirige para um declínio inevitável dos níveis de emprego e para uma redução da força de trabalho (RIFKIN, 1995). Dessa forma os profissionais que pretendem manter seu emprego, necessitam aplicar maior esforço no desenvolvimento profissional colocando-o a frente de qualquer outro objetivo, pois se não está atualizado, para demanda do mercado, acaba perdendo espaço no campo de trabalho.

Para que haja uma integração da vida profissional com as demais áreas como familiar, social e outras é necessário que o trabalhador planeje sua vida e assim, possa perceber como está se relacionando nos diversos âmbitos de sua vida. Até certo tempo, os livros de auto-ajuda mais vendidos eram os de desenvolvimento pessoal, hoje podemos perceber que os livros de desenvolvimento profissional, ganham maior destaque na literatura popular. O que nos leva a acreditar que satisfação pessoal depende para algumas pessoas da satisfação profissional, pois passamos grande parte da nossa vida trabalhando ou em atividades relacionadas ao trabalho.

Asher (2008) acredita que a ascensão profissional não depende do sujeito trabalhar mais, ou seja, ser o empregado que mais trabalha dentro da organização não vai garantir que conseguirá futuramente ascensão em sua carreira. “Ao fazer pequenas mudanças de estratégias e no modo como você se posiciona e se apresenta, é possível investir o mesmo esforço na carreira e receber um retorno imensamente diferente” (ASHER, 2008, p.9). Para o autor é preciso estar atento as suas ações, e não ficar preso somente as suas funções, Asher (2008) considera que muitos profissionais ainda hoje não se preocupam com sua carreira,

porém ressalta que não se recebe uma promoção como recompensa por um desempenho passado, é necessário que seja reconhecido como melhor opção para um desempenho futuro. “Tudo o que fizer de você um profissional conhecido – de maneira positiva – para além do seu chefe imediato e dos colegas mais próximos é bom para sua carreira.” (ASHER, 2008, p.51). Ter uma boa escrita, falar bem, se interessar por outros projetos, ampliar sua rede de relacionamento com viagens e eventos sociais, lançar novos projetos, demonstrar dedicação, ser prestativo, e ter cuidado com suas qualificações, podem ajudar no seu crescimento profissional. Para desenvolver essas competências é importante ter um planejamento de carreira, buscar qualificações, educação continuada e a identificação de seus pontos fortes e dos pontos fracos, porém o planejamento de vida não deve ser algo engessado, sem flexibilização, pois as mudanças devem ocorrer conforme vão surgindo oportunidades e modificações no mundo do trabalho.

Pessoas que se agarram em seus planos, independente do que aconteça não conseguem progredir “às vezes as coisas simplesmente acontecem” (ASHER, 2008, p. 200). É importante aprender constantemente e evoluir, “[...] excesso de conservadorismo, aversão ao risco e desleixo, são motivos pelos quais as pessoas são passadas para trás.” (ASHER, 2008, p.201). É necessário focar no futuro, com o objetivo de ter referencia para medir o progresso, porém não descarta a possibilidade de que a vida pode tomar um rumo totalmente diferente, por causa de oportunidades que foram surgindo ao longo do tempo.

Alguns profissionais reconhecidos publicamente como Roberto Justus (2006) consideram que o que fez mover sua carreira foi sua paixão pela profissão. O administrador afirma que ao longo de sua carreira passou por tropeços, decepções e algumas surpresas, porém segundo conta em seu livro “Construindo uma Vida” (JUSTUS, 2006), foi sua paixão pela publicidade que fez com que seguisse seus objetivos de forma estratégica e disposto a superar as dificuldades encontradas no caminho. “Comunicação é um negócio que me apaixona – e obceca até hoje” (JUSTUS, 2006, p. 30). O administrador admite não ser, um bom publicitário, justificava que com formação em administração, não precisava ser um “expert” em publicidade seu papel era o de estudar o perfil dos profissionais e encontrar a pessoa certa para fazer o melhor trabalho. Teixeira e Gomes, (2005) consideram que ao estabelecer metas profissionais razoavelmente claras, é possível orientar ações e monitorar ascensão na carreira profissional, facilitando a identificação de obstáculos e a correção de rumos. Para os autores, as pessoas mais decididas em relação à profissão escolhida têm maiores chances de realizar seus projetos e de alcançar satisfação profissional. Estabelecer

objetivos profissionais que espera alcançar e traçar uma estratégia de ação coerente com os objetivos possibilitará antecipar o desenvolvimento da carreira e planejar as ações necessárias para a consecução das metas desejadas.

A decisão de carreira implica na preparação e determinação do indivíduo para desenvolver seu projeto profissional, a situação do mercado de trabalho surge como uma variável importante que pode dificultar esse processo nos casos de profissões que apresentam poucas oportunidades, provocando no indivíduo um sentimento de ambivalência, principalmente em estudantes em final de graduação, dada a incerteza quanto à possibilidade de realização dos projetos profissionais sinalizada pelo mercado (TEIXEIRA; GOMES, 2005).

Teixeira e Gomes (2005) realizaram um estudo com o objetivo de avaliar a contribuição de clareza de autoconceito, auto-eficácia profissional, comportamento exploratório, participação em atividades acadêmicas de formação, situação do mercado de trabalho e percepção pessoal de oportunidades profissionais na predição da decisão de carreira, com estudantes em fim de curso universitário. Concluíram que as variáveis, percepção de oportunidades, auto-eficácia profissional e clareza de autoconceito foram as que mais contribuíram para a predição da decisão de carreira, em que as percepções pessoais de oportunidades profissionais apresentaram um maior nível. Já a exploração de informação juntamente com o apoio percebido em relação ao projeto profissional embora os níveis tenham sido significativos, mostraram-se menos relevantes para a predição da decisão de carreira. A decisão de carreira depende mais da forma como o indivíduo percebe o mercado de trabalho do que propriamente das suas condições objetivas, o que evidencia a importância do papel ativo que tem o indivíduo no processamento das influências do ambiente, ao tomar decisões relativas à sua carreira (ALBERT; LUZZO, 1999; LENT; COLS, 2000 apud TEIXEIRA; GOMES, 2005).

Indivíduos que percebem o futuro profissional de uma maneira mais otimista possivelmente se sintam mais motivados a enfrentar eventuais dificuldades que possam encontrar pelo caminho, a começar pela dificuldade que é traçar metas profissionais diante da incerteza que toma conta do mercado de trabalho. A expectativa de boas oportunidades de trabalho deve atuar como um elemento facilitador do processo de decisão, pois o indivíduo não necessitaria ajustar seu projeto às demandas do mercado, podendo optar por um caminho profissional voltado aos interesses pessoais. As crenças de auto-eficácia relativas à profissão devem ser um fator associado à decisão de carreira, pois a elaboração de um projeto de

carreira exige que o indivíduo perceba-se capaz de se desempenhar bem nas atividades profissionais. Uma percepção de baixa eficácia pode levar o indivíduo a evitar a execução de tal comportamento devido às suas expectativas negativas de desempenho (BANDURA apud TEIXEIRA; GOMES, 2005), o sentimento de falta de competência poderá gerar expectativas negativas quanto à possibilidade de obter um espaço no mercado de trabalho. Estas expectativas negativas, por sua vez, podem vir a dificultar a elaboração de metas profissionais, e a ausência de metas pode fazer com que os indivíduos não consigam executar nenhum plano efetivo de ação em relação à carreira, devido à falta de critérios para orientar e julgar a eficácia dos seus esforços, realimentando as expectativas negativas e gerando um ciclo de desmotivação e indecisão profissional.

O comportamento dos profissionais tem mudado de acordo com as contingências do mercado e da economia. Antes da Segunda Guerra mundial quando havia grande oferta de postos de trabalho, mantinha-se o emprego pela obediência, após esse período, preconizou-se o princípio da lealdade e da década de 1970 em diante essas características perderam importância, pois acredita-se que tem possibilidades de emprego quem renova suas competências específicas e gerais, que se adapta a metamorfose permanente do setor produtivo e que providencia novas bases de conhecimento para o desenvolvimento da carreira (JÚLIO, 2002). Porém não continua também a exigência por lealdade e comprometimento por parte das empresas.

É importante compreender que diminuem a cada dia os postos fixos de trabalho, mesmos profissionais competentes, que costumam planejar sua carreira, e seguir conselhos dados por especialistas da área de desenvolvimento de carreira, alternam períodos de desemprego nesse novo cenário. Em termos de conhecimento, aumenta radicalmente a necessidade de especialização e diversificação, não basta mais saber um pouco de tudo, é necessário “saber muito de quase tudo” (JÚLIO, 2002, p. 14), ou seja, ser generalista, para ingressar ou apenas não perder espaço no mundo do trabalho. Por outro lado percebemos que mesmo sendo generalista não resolve o problema do desemprego, pois esse é estrutural

Algumas pessoas que conseguem atingir seus objetivos profissionais na maioria das vezes afirmam que seu sucesso profissional aconteceu por conta de sua determinação, seu empenho, sua coragem de arriscar, ou seja, por determinantes pessoais, porém podemos perceber que além dessas características, há outros fatores que influenciam esse processo. As relações sociais, por exemplo, têm um papel importante nesse processo, pois o trabalho nunca é individualizado e o sucesso de um, acontece pela interação e colaboração de outras pessoas,

não é uma ação individualizada e sim dependente de um contexto social, sendo que esse contexto se modifica ao longo da história. Apresentaremos, no entanto, o conceito de sucesso profissional e suas diversas definições. Compreendendo que o fato de uma pessoa se considerar um profissional de sucesso, requer diversos fatores e depende da percepção individual do sujeito, ou da percepção de outros sobre determinado sujeito, o que é sucesso para um, pode não ser para outros.

2.1.3. Sucesso Profissional

A palavra sucesso tem várias definições pode significar felicidade, dinheiro, amor, saúde e talvez centenas de outras coisas. No dicionário Houaiss (2001), sucesso é bom resultado, o que alcança êxito ou fama, ou seja, renome, notoriedade. No contexto profissional o sucesso não segue uma definição única, pode haver pessoas que consideram sucesso profissional fazer o que gostam, outros consideram o lado financeiro, outros o alcance de um sonho, ou seja, não é algo definido universalmente.

Cardoso (2003) destaca três características dos profissionais de sucesso: autoconsciência, atitude e persistência. Segundo o autor os profissionais de sucesso são sempre muito confiantes, tem uma auto-estima elevada, consciência de seus pontos fortes e de sua vulnerabilidade e também grande capacidade de superar as adversidades. Possuem atitude sempre positivas e adequadas a cada situação, são focados e objetivos, seu comportamento é sempre voltado a cumprir metas e atingir objetivos estipulados. Segundo o autor a persistência é a característica que separa os profissionais bem sucedidos dos demais, pois para ele a persistência confere a maior de todas as vitórias, que é a vitória pessoal, o sentimento de ter conseguido aquilo que queria.

Segundo Shein (1996), não existe um padrão social ou individual para medir o sucesso e sua definição subjetiva remete a inclinações profissionais ou sua definição interna de carreira. “O sucesso portanto é o processo de alcançar ou ultrapassar o nível a qual a pessoa aspira.” (SCHEIN, 1996, p. 27), no entanto não se pode julgar o nível subjetivo de sucesso de uma pessoa sem antes saber quais são as suas aspirações, ou seja seus sonhos e ambições. Um grande empresário pode se considerar um fracassado, se achar que seus amigos empresários que são referência ganham mais do que ele, ou pode se sentir bem sucedido se

tem realização profissional. Assim também um indivíduo de classe média pode se sentir bem sucedido, ao perceber que o seu trabalho se diferencia dos demais de seu grupo de referência, ou vai além da profissão e expectativas de seus pais. Para saber quais os critérios de um indivíduo em relação ao sucesso é preciso compreender o que ele considera como seu grupo de referência. Para Schein (1996), dependendo da auto-imagem uma pessoa pode se considerar bem sucedida se tiver em sua profissão a sensação de pertencer a um círculo de poder e exercer influência nos demais membros do grupo.

Franco (1998) considera que o mérito é o fator de sucesso. Os profissionais que estão à frente no comando das empresas e nos processos de transformações, são vitoriosos, meritocratas, que por suas conquistas pessoais tornam-se digno de prêmios. Esses profissionais possuem grande capacidade para enfrentar desafios, têm habilidades, inteligência, talento, aptidão e poder de liderança, que segundo o autor, são talentos fundamentais para ascender ao grupo dos melhores. Essas competências não são congênitas, “[...] fruto de uma sorte do destino.” (FRANCO, 1998, p. 79), são resultados do esforço pessoal, de um “[...] processo difícil de autodesenvolvimento, treinamento constante e disciplinado para viver na crise permanente dos dias de hoje. Mérito e esforço pessoal caminham juntos” (FRANCO, 1998, p. 80), porém só tem sentido se houver um reconhecimento social, sendo que esse reconhecimento é uma questão de mercado.

Alguns autores como Asher (2008) consideram a sorte como fator de influência para atingir o sucesso.

Altos executivos atribuem uma porcentagem maior de seu sucesso a sorte do que gerentes de nível médio. Acho que estão corretos em sua avaliação. Talento, garra e muito trabalho, são como sementes no solo; ainda que as sementes sejam excelentes, depende de um pouco de chuva sobre elas. Precisam de uma chance, que deve partir de forças, não controláveis por elas. (ASHER, 2008, p.199)

Ser determinado, persistente, manter-se atualizado ter carisma, espírito de equipe, poder de decisão, visão estratégica, ser ético, perceptível, tudo isso ajuda o indivíduo a alcançar seu sucesso profissional, porém o determinante do sucesso nem sempre é igual para todas as pessoas, no entanto, nesse trabalho, corroborando com Schein (1996) vamos considerar um profissional de sucesso as pessoas que conseguiram transpor as barreiras de sua classe socioeconômica e atingiram ou ultrapassaram os níveis ao qual aspira.

Independente de sorte, acaso, destino, ou seja, fatores controlados externamente ou em decorrência dos próprios comportamentos como determinação, força de vontade e

outros fatores controlados internamente, cada indivíduo atribui seu sucesso ou fracasso a algum fator, para compreender melhor esses fatores é importante compreender como ocorre a percepção das pessoas e a partir de então, compreender o construto locus de controle.

2.2. PERCEPÇÃO E LÓCUS DE CONTROLE

As pessoas tendem a se comportar dentro das regras do grupo social ao qual estão inseridas, no entanto, em alguns casos as forças externas aparecem como reguladoras do comportamento, o sujeito vai onde sua classe socioeconômica o permite ir por outro lado tem pessoas que possuem a forte crença que seu comportamento influencia os eventos ou acreditam que podem modificar seu contexto social por meio de força internas, ou seja, as pessoas percebem de forma diferente o controle de suas vidas. Na carreira profissional à medida que o sujeito progride, passa a adquirir certo conceito a seu respeito. Esse auto-conceito segundo Schein (1996), vai ser formado a partir da percepção de si mesmo, baseada nas experiências vivenciadas.

A percepção mesmo sendo um fenômeno interno é formada dentro de um contexto sócio-cultural e nas inter-relações. Robbins (1999) define percepção como um processo pelo qual o indivíduo organiza e interpreta suas impressões sensoriais, com objetivo de dar sentido ao seu ambiente, no entanto o sentido dado pode ser totalmente diferente da realidade objetiva. Por meio dos sentidos e do contexto que está inserido, cada indivíduo vai ter a sua percepção da realidade e nessa relação muitas vezes criam convicção de que sua percepção é a realidade, porém a percepção é algo subjetivo e não a realidade em si. Dessa forma, o indivíduo passa a ter convicções de que suas ações influenciam os resultados alcançados, pois o comportamento das pessoas, segundo Robbins (1999), é baseado em suas percepções e não na realidade em si. Para compreender o construto locus de controle é preciso compreender de que forma é construída a percepção, pois, esse constructo tem haver com a relação de causa e efeito entre atos e consequências, os sujeitos que possuem locus de controle interno acreditam que controlam suas próprias vidas, enquanto os sujeitos que tem locus de controle externo acreditam no destino, na influência do poder ou até no controle que outros exercem sobre eles.

Ribeiro (2000) apresenta a teoria da aprendizagem social de Julian Rotter (1966), onde o conceito *locus de controle* é central. O construto *locus de controle* foi desenvolvido por Rotter (1996 apud RIBEIRO, 2000) e é compreendido por esse autor como uma disposição pessoal aprendida pelo indivíduo, ao longo de suas experiências cotidianas de controle das contingências de reforço de seu comportamento, ou seja, para o autor o comportamento humano é adquirido por meio de experiências sociais. O autor afirma que *locus de controle* tem três dimensões: o pessoal, o social e o impessoal, que a dimensão pessoal está relacionada ao *locus de controle interno*; a dimensão social está ligada à dimensão *outros poderosos*; e a dimensão impessoal relacionada à dimensão *acaso*

Quando um reforço é percebido pelo sujeito como seguindo-se a uma ação sua, mas não sendo inteiramente contingente a essa ação, é normalmente percebido como o resultado de sorte, acaso, destino, sob o controle do poder de outros, ou como imprevisível, dada a grande complexidade das forças que o envolvem. Quando um acontecimento é interpretado deste modo por um sujeito, diz-se que possui uma crença de controle externo. Se o sujeito percebe que o acontecimento é contingente ao seu próprio comportamento ou a características suas relativamente permanentes, então, diz-se que apresenta uma crença de controle interno. (ROTTER, 1966 apud RIBEIRO, 2000, p.3)

Esse conceito refere-se a expectativas generalizadas de controle interno ou externo. O *locus de controle interno* se refere à percepção do controle pessoal, referente às suas próprias competências e ações, no caso do profissional, ele considera que o sucesso depende dele para acontecer. Já a pessoa com *locus de controle externo* refere-se a percepção da falta de controle sobre a situação, em que o sucesso e o fracasso estão a mercê da sorte, do acaso, não depende do comportamento de si próprio. Para Wiseman (2003) as pessoas tendem a responsabilizar os acontecimentos ruins e o azar ao externo e as superstições e os pensamentos mágicos passam a ser instrumentos para guiar suas ações.

Segundo Rodrigues e Pereira (2007), *Locus de Controle* se refere à expectativa em relação às contingências dos próprios comportamentos e eventos. Para este autor, o constructo *locus de controle* possui uma dimensão bipolar, de forma que, em um pólo extremo encontramos a dimensão *internalidade* e no outro a *externalidade*. Pessoas com o *locus interno* acreditam que conseguem alcançar as coisas por seus esforços e competências, enquanto que pessoas com *locus externo* acreditam ser controladas por qualquer outro fator que não elas próprias, como por exemplo, sorte, fé, outras pessoas ou acaso.

Locus de Controle é um conceito dinâmico que explica e descreve as crenças, mais ou menos estáveis, a partir das quais o indivíduo estabelece a fonte de controle dos

eventos e do seu próprio comportamento e suas avaliações são realizadas por escalas unifatoriais, o que leva a considerar que seja um traço de personalidade. (DELA COLETA 1982, apud RODRIGUES; PEREIRA, 2007). Para Spector (1988, apud ABBAD; MENESES, 2004) *locus de controle* é uma variável de personalidade, que exprime expectativas individuais generalizadas de que recompensas, reforços ou resultados de ações pessoais sejam controlados por fontes externas ao indivíduo ou por ele próprio. Para Wenzel (1993 apud ABBAD; MENESES, 2004), *locus de controle* é o modo como uma pessoa percebe a relação entre seus esforços e o resultado de um evento, no entanto caso esta relação esteja clara para o indivíduo ele é internamente orientado, quando a relação não é clara, a pessoa passa a responsabilizar outros fatores pelo sucesso ou fracasso de determinada ação, ou seja, é externamente orientada.

La Rosa (1991 apud ABBAD; MENESES, 2004) acredita que alguns fatores do ambiente como estabilidade no emprego, promoções, ascensão, melhoria da condição de vida, mercado de trabalho, oferta de emprego e outros que não são controláveis pelo indivíduo elevam os níveis de externalidade. Levenson (1973; 1974 apud RODRIGO; PEREIRA, 2007) apresenta três tipos de orientação: internos autênticos, externo defensivo e externo autêntico. No interno autêntico é caracterizado por pessoas que não acreditam no poder de outras pessoas, nem no destino sorte ou acaso. Os externos defensivos são pessoas que acreditam no poder de outra, porém não acreditam no azar e por último os externos autênticos não acreditam no próprio poder, só acreditam no acaso, sorte ou destino.

Compreender o conceito de *locus de controle* irá ajudar na referente pesquisa, para identificar a que os trabalhadores bem sucedidos que serão entrevistados atribuem seu sucesso na carreira, se é por conta de um controle interno, em que ele, por meio de esforço, dedicação e empenho atingiu o sucesso por conta própria, ou atribui a ascensão a fatores externos como a sorte e o acaso, ou ainda se reconhece o papel social no contexto de sua carreira.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

O presente capítulo tem por objetivo apresentar os procedimentos metodológicos que guiaram essa investigação para responder ao problema de pesquisa. Ao longo deste capítulo, será apresentado o tipo de pesquisa, quais os materiais que foram utilizados, o procedimento para seleção dos participantes, o instrumento de coleta de dados, assim como a coleta e a análise dos dados para responder ao problema de pesquisa proposto.

3.1. DELINEAMENTO DA PESQUISA.

Com propósito de explorar e conhecer as experiências profissionais das pessoas que obtiveram ascensão em suas carreiras foi realizado uma pesquisa qualitativa para possibilitar uma compreensão detalhada dos significados e características do fenômeno investigado. “A pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados” (RICHARDSON, 1999, p.90). A pesquisa se caracteriza como exploratória, que segundo Gil (1999) tem como objetivo a familiarização com o problema proposto, tornando-o mais explícito.

A pesquisa tem como delineamento o estudo de caso, caracterizado por Gil (1999) como o estudo exaustivo de um, ou de poucos objetos, de maneira a permitir o conhecimento amplo e detalhado. Para Yin (2005) o estudo de caso tem como propósito investigar um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real. No estudo de caso segundo Martins e Santos (2006), o investigador tenta descobrir todas as variáveis que são importantes na história ou desenvolvimento de seu sujeito, a coleta é realizada sobre o estado presente do sujeito, levando em consideração suas experiências passadas, seus ambientes e como estes fatores se relacionam uns com os outros. Para responder ao problema de pesquisa: Como trabalhadores bem sucedidos percebem o seu processo de ascensão profissional? foram realizados cinco estudos de casos com pessoas que apresentam os requisitos delimitados na pesquisa.

3.2. PARTICIPANTES

Foram selecionados cinco profissionais da grande Florianópolis que atenderam aos requisitos delimitados no projeto de pesquisa. Os critérios para seleção foram:

- Ter estudado até o ensino médio em colégios públicos;
- Iniciado atividades de trabalho antes dos 18 anos, durante o ensino médio ou logo após a conclusão do ensino médio;
- As primeiras atividades foram de baixa renda e baixa complexidade, ou seja, que não exijam qualificação específica, como limpeza, atendimento e outros;
- São profissionais que conseguiram obter ascensões em sua carreira profissional e passaram a exercer funções de níveis hierárquicos mais altos, melhorando sua condição socioeconômica e familiar a partir do seu trabalho.
- São profissionais, cujos os pais não possuíam ensino superior, e exerciam atividades de baixa renda.
- Os participantes continuaram seus estudos para progredir na carreira e iniciar em profissões liberais específicas, ou ocupar níveis hierárquicos mais altos dentro das instituições ou administrarem seu próprio empreendimento.

Para preservar o sigilo dos participantes foi escolhido a cada um deles um nome fictício conforme significado grego apresentado no quadro 1. O nome das empresas onde os participantes atuaram ao longo de sua trajetória também não está sendo revelado, está sendo apresentado apenas o ramo de atividade das empresas e características gerais.

Quadro 1: Significado dos nomes

Nome	Significado
ARISTIDES	Grego: Brilhante por sua astúcia
GAMARRA	Grego: Garra para vencer.
BERENICE	Grego: Portadora da vitória.
AGASIAS	Grego: Digno de ser admirado.
PTOLOMEU	Grego: O guerreiro

Fonte: Elaboração da autora, 2009.

Para que o leitor possa conhecer de forma sintética cada sujeito pesquisado está apresentado no quadro dois, as características de cada sujeito, onde na primeira coluna está sendo apresentado o nome fictício de cada sujeito. Na segunda coluna está sendo considerada a questão de gênero, dos cinco participantes, quatro são do sexo masculino e um do sexo feminino. A terceira coluna está especificada a idade de cada sujeito que varia entre 32 à 52 anos. A quarta coluna está apresentada a profissão dos pais, sendo que a maioria das mães não estava inserida no mercado de trabalho, das cinco apenas uma era costureira, porém realizava o trabalho em casa. Dos pais temos dois agricultores, um pedreiro, um comerciante e um marceneiro. A quinta coluna está especificada a formação de cada participante e a sexta coluna está apresentado às primeiras atividades de trabalho realizadas pelos participantes, podemos perceber, que a maior parte deles iniciou suas atividade ainda na fase infantil com 10,12 14 anos, somente Berenice iniciou com 17 anos, quando terminou o ensino médio, e a última coluna está especificando o cargo e a função dos sujeitos hoje na área em que atuam.

Quadro 2: Características dos participantes

Participante	Sexo	Idade	Profissão dos pais	Formação	Primeiro trabalho	Cargo/Função atual
Aristides	Masc	32	Pai: Agricultor e comerciante Mãe: do lar	Administração MBA administração empresarial Pós-graduação em economia MBA finanças	Com pai no comércio agrícola a partir dos 10 anos	Gestor de equipe executiva, em uma empresa de finanças privado
Gamarra	Masc	51	Pai: Pedreiro Mãe: do lar	Administração Pós-graduação Gestão Empresarial	Ajudante de pedreiro com o pai aos 12 anos	Administrador e proprietário de uma rede de lojas e uma fábrica de confecção.
Agasias	Masc	52	Pai: Marceneiro Mãe: Costureira	Técnico em enfermagem Técnico em manutenção de aeronaves Cursos de especialização em voo.	Serviços gerais com 14 anos	Sub-oficial da base aérea. Coordenador do núcleo de manutenção de aeronaves em uma instituição de ensino.
Ptolomeu	Masc	52	Pai: Agricultor e comerciante Mãe: do lar	Contabilidade Cursos de qualificação	Vendia picolé a partir dos 10 anos	Contador. Escritório próprio.
Berenice	Fem	32	Pai: Comerciante Mãe: do lar	Administração Cursos de qualificação	Com 17 anos atendente loja	Administradora e proprietária de uma metalúrgica.

Fonte: Elaboração da autora, 2009.

3.3. INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Considerando a subjetividade envolvida no problema de pesquisa, foi utilizado como instrumento de coleta de dados uma entrevista semi-estruturada (Apêndice A), que seguiu um roteiro pré-definido, em que as perguntas foram construídas para atender aos objetivos da pesquisa, porém abertas para novos esclarecimentos, no qual permitiu flexibilidade em relação às perguntas realizadas. As entrevistas foram todas gravadas com consentimento dos participantes, após assinarem o termo de consentimento livre esclarecido (Apêndice B).

Para garantir um bom resultado no trabalho, antes de iniciar a coleta de dados, conduzimos um estudo piloto, com um sujeito que apresentou o mesmo perfil delimitado pela pesquisa, com a finalidade de testar a eficácia do instrumento. O sujeito assinou o termo de consentimento e concordou que a entrevista fosse gravada, a entrevista foi realizada em uma sala da organização que o participante trabalha, sem interferência de ruídos ou de circulação de pessoas. O sujeito da entrevista piloto iniciou suas primeiras atividades como ajudante de pedreiro, dessa forma garantir seu sustento e ajudar a família, seu pai era pescador, hoje está aposentado e sua mãe sempre realizou atividades do lar. O sujeito iniciou sua carreira aos 14 anos, com 17 anos assinou a carteira como auxiliar de serviços gerais em uma associação da organização que está atualmente. Nessa empresa entrou também como serviços gerais e hoje atua como Consultor de Marketing e está na função de diretor adjunto da organização, respondendo pela direção, na ausência de seu gestor. Após o estudo piloto, foram realizadas as análises dos dados coletados, para garantir que o instrumento respondesse a todos os objetivos proposto nesse trabalho. Confinada à eficácia do instrumento, esse serviu de base para realizar a entrevista com os participantes. No primeiro momento foram estimados 20 minutos para realização da entrevista, porém podemos perceber na entrevista piloto, que era necessário mais tempo de duração, esse fenômeno ocorreu nas demais entrevistas, onde os participantes demonstraram certa satisfação em lembrar sua trajetória profissional e os fatos marcantes nesse contexto, dessa forma a duração das entrevistas foram em média 60 minutos.

Após a análise da entrevista piloto foi apresentado o perfil dos participantes da pesquisa a algumas pessoas da minha rede de relacionamento e solicitei que indicassem participantes com o perfil delimitado para pesquisa. O primeiro contato com os participantes partiu das pessoas que os indicaram para pesquisa, com exceção de uma pessoa, em que, o contato aconteceu diretamente com ela, após haver confirmado a autorização para participar,

foram realizados os agendamentos para realização da entrevista por telefone juntamente com o esclarecimento dos objetivos da pesquisa e do instrumento de coleta que seria utilizado. Com um dos participantes a entrevista foi agendada diretamente com sua secretária e o primeiro contato com ele foi o momento da entrevista. Após a confirmação da participação foi agendado o dia e horário para visita da pesquisadora, no primeiro momento de cada entrevista foi solicitada a assinatura do termo de consentimento e autorização para usar recursos de gravação durante a coleta de dados, procedimento esse que foi aceito por todos os participantes.

As entrevistas ocorreram em situações diversas. A primeira que foi agendada pela secretária ocorreu em uma lancheria no centro da cidade, primeiramente foi pensado em não realizar pelo fato das interferências que poderiam ocorrer e também pela inibição por parte do participante por ser um local público, porém o participante não demonstrou nenhum constrangimento e relatou de forma espontânea toda sua trajetória. A segunda e a terceira entrevista foram realizadas no local de trabalho dos participantes, ambas em salas confortáveis e sem interrupções. A quarta e a quinta entrevista foram realizadas na casa dos participantes, em local silencioso e sem interrupções. Apesar da diversificação dos ambientes onde foram realizadas as entrevistas, todas ocorreram de maneira semelhantes, onde os participantes iniciavam a conversa e contavam em detalhes suas trajetórias sem que precisasse de muitos estímulos. Após a realização e transcrição das cinco entrevistas foram iniciadas as análises dos dados coletados.

3.4. ORGANIZAÇÃO, TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

As primeiras análises foram realizadas após as transcrições do material de áudio captado e das anotações obtidas durante a entrevista de coleta de dados. No segundo momento a partir do referencial teórico foram criadas algumas categorias, em seguida foram realizados os agrupamentos e a categorização dos dados, possibilitando facilitar a análise do conteúdo.

As análises foram realizadas por meio de cada participante. Para responder ao primeiro objetivo específico que é: **Identificar a trajetória profissional dos trabalhadores investigados, conhecendo os obstáculos e as estratégias utilizadas por esses para ascenderem em sua carreira**, foram criadas quatro categorias (quadro 1): Na primeira categoria foram construídas as trajetórias profissionais dos sujeitos investigados, em seguida

foram explanadas as dificuldades e as estratégias que esses utilizaram para ascenderem em suas carreiras e por último foi verificado o que receberam de apoio durante a trajetória.

Quadro 3: Primeiro objetivo específico



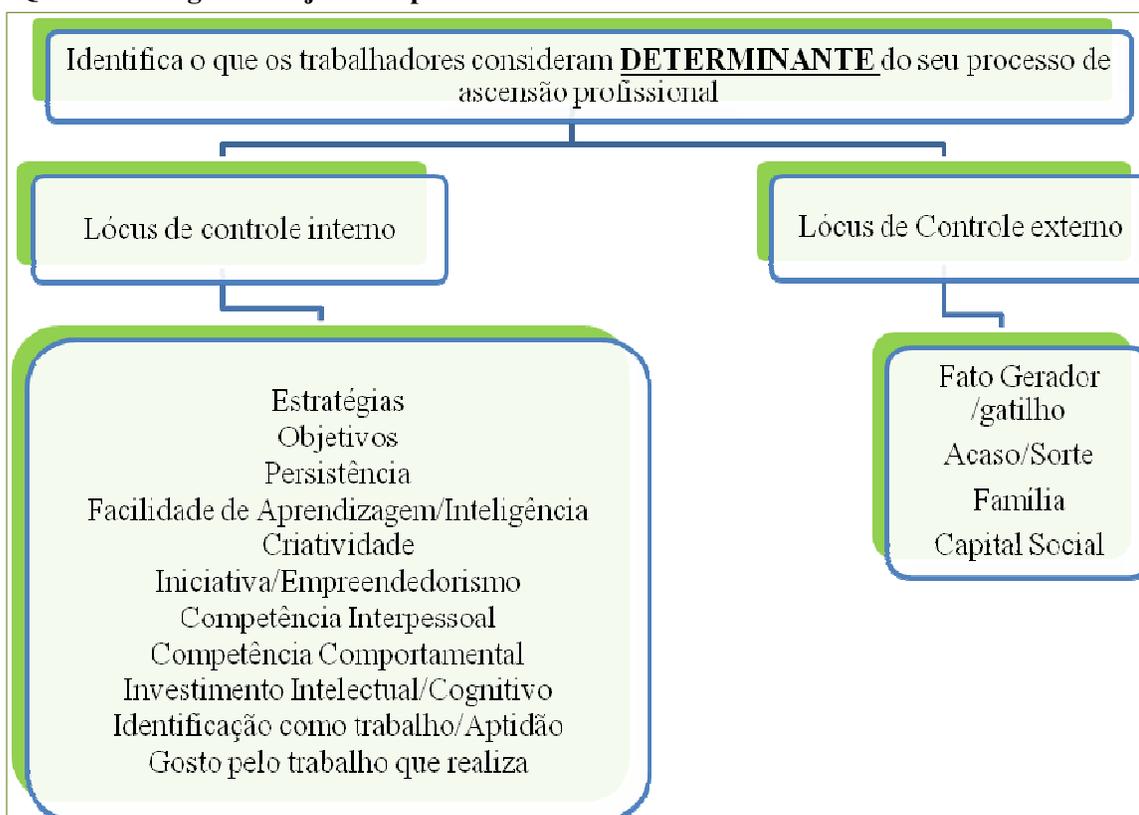
Fonte: Elaboração da autora, 2009.

Para responder ao segundo objetivo que é **Identificar o que os trabalhadores consideram determinante do seu processo de ascensão profissional**, foram criadas duas categorias (quadro 2): **lócus de controle interno**, que possui 12 subcategorias e **lócus de controle externo** com 04 subcategorias. As subcategorias de **lócus de controle interno** foram criadas com as seguintes definições: **Estratégia**, refere-se à forma como visualizaram sua carreira e os planos de ação que realizaram para competir nesse campo de trabalho. **Objetivo** consiste na realização de um sonho, dar sentido a vida e alcançar algo que desejou. **Persistência** refere-se à qualidade de não desistir, ir atrás. **Facilidade de aprendizagem/inteligência** refere-se à inteligência nata, que aprendem com facilidade. **Criatividade** diz respeito a novas idéias, capacidade de criar novas situações, não cristalizar. **Iniciativa/empreendedorismo** refere-se a colocar em ação, não ficar na imaginação, coragem de arriscar. **Competência interpessoal** refere-se a habilidade de lidar com as pessoas em diversas situações. **Competência comportamental** refere-se à postura, a atitudes demonstradas pelas pessoas em suas relações e interações com o mundo (trabalho, cliente, organização). **Investimento intelectual/cognitivo** faz menção à pessoa que investe em sua carreira de forma intelectual, com estudo, busca de novos conhecimentos. **Identificação como trabalho/aptidão** refere-e a possuir as características natas à função, pré-disposição. **Gosto pelo trabalho que realiza** refere-se à identificação com o trabalho, sentimento de prazer nas atividades que exerce.

Na segunda categoria locus de controle externo, a subcategoria: **Fato Gerador /gatilho** faz menção a existência de um estímulo externo que fez o sujeito

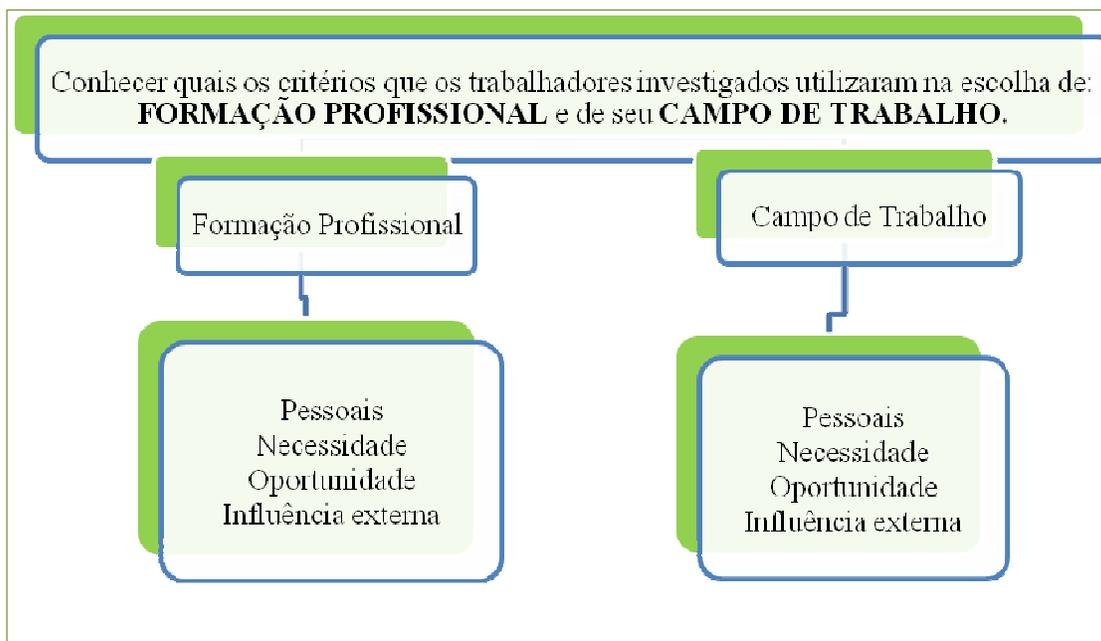
acaso/sorte, faz menção a oportunidades advindas sem que a pessoas tenha realizado movimento para alcança - lá. O fator **família** refere-se a estrutura de apoio, incentivo para o crescimento e o **capital social** refere-se a sua rede de relacionamento, onde o sujeito obteve ascensão por meio de indicação de familiares, amigas, colegas ou conhecidos em gerais.

Quadro 4: Segundo objetivo específico



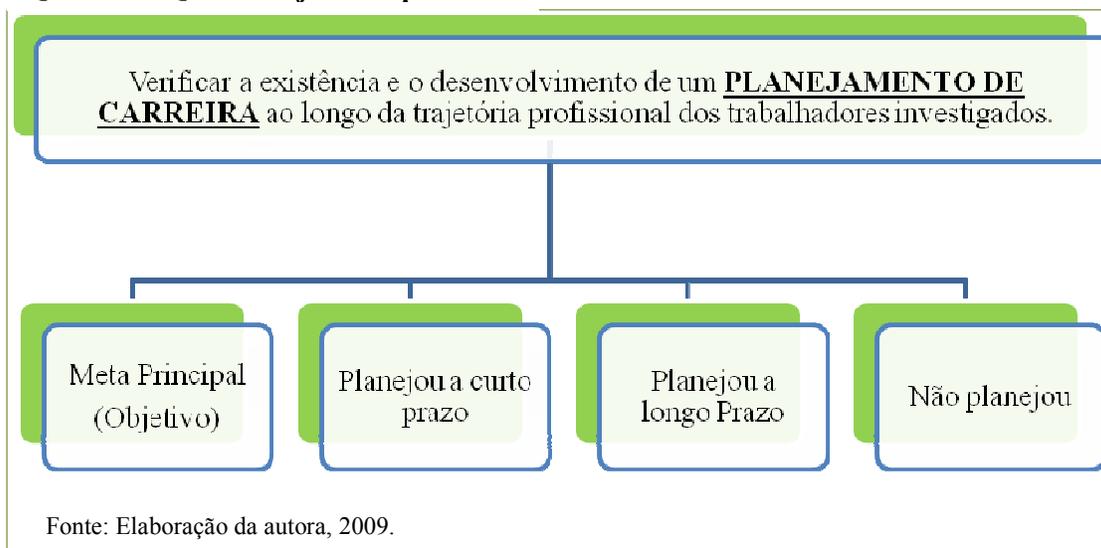
Fonte: Elaboração da autora, 2009.

Respondendo ao terceiro objetivo que é: **Conhecer quais os critérios que os trabalhadores investigados utilizaram na escolha de: sua formação profissional e de seu campo de trabalho**, foram criadas para cada item, formação profissional e campo de trabalho, quatro categorias (quadro 3). Onde a primeira refere-se a escolha pessoal, a segunda por necessidade, não tinha outra opção e a quarta por ser uma oportunidade disponível e a última por influência externa, ou seja, alguém o convidou ou indicou a ele a formação ou o trabalho.

Quadro 5: Terceiro objetivo específico

Fonte: Elaboração da autora, 2009.

Para concluir e responder ao quarto e último objetivo que é: **Verificar a existência e o desenvolvimento de um planejamento de carreira ao longo da trajetória profissional dos trabalhadores investigados** foram criadas três categorias (Quadro 4). Onde a primeira refere-se a um objetivo geral, onde o sujeito não definiu metas específicas e estratégias para atingi-lo, a segunda planejou em curto prazo, a terceira planejou em longo prazo e não planejou, as oportunidades foram surgindo.

Quadro 6: Quarto objetivo específico

Fonte: Elaboração da autora, 2009.

A partir da elaboração e classificação dos dados, foram realizadas as interpretações e verificações dos significados respondendo ao objetivo proposto pela pesquisa. A partir da significação foram construídas as conclusões acerca do fenômeno estudado para responder a pergunta de pesquisa do presente estudo.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esse capítulo tem por objetivo produzir sentido por meio da junção entre os dados colhidos nas entrevistas e a teoria exposta no referencial teórico deste trabalho. A análise foi organizada da seguinte forma: primeiramente foi realizado um recorte do perfil de cada participante e posteriormente realizado a análise atendendo aos objetivos específicos deste trabalho.

4.1. APRESENTANDO ARISTIDES

Eu acho que ser uma pessoa bem sucedida é justamente isso, você traçar um objetivo você imaginar uma situação tipo, ah eu quero entrar numa empresa com cem mil funcionário e quero ser um gestor dentro dessa empresa, quero ser uma pessoa que pensa, que decide, que toma decisão, que senta em uma mesa e pensa no futuro da corporação, hoje eu consigo ter uma economia de ter o que eu quero, ser sócio, eu quero ser acionista, eu quero investir em tal negócio, eu quero paralelamente tocar um segundo projeto, então esse ponto é uma questão de sucesso e paralelamente conseguir ter a questão da religião, família, e ah, o corpo, em situação saudável, então se você conseguir juntar todas essas situações, acho que você é uma pessoa bem sucedida.

Natural do interior da Serra Catarinense reside atualmente na Grande Florianópolis e é gestor de uma equipe executiva do mercado de finanças privado. Evangélico (Igreja Luterana), 32 anos de idade, filho de agricultores, seu pai tem a 4ª série do ensino fundamental, sua mãe passou um tempo trabalhando como empregada doméstica, em que pode estudar até a 6ª série. Seu pai iniciou uma atividade de comerciante no qual definiu como “atravessador” que exerce até hoje, onde compra os produtos (feijão, mel, cebola) diretamente dos agricultores e revende para os caminhoneiros que levam para o comércio externo.

Aristides destaca como suas características fortes, a competição, facilidade de relacionamento interpessoal e o controle emocional.

[...] eu tenho é uma característica muito forte em mim que é um fator de competição, eu desde pequeno, desde os esportes que eu jogava vôlei, desde os dez anos de idade, eu queria ganhar, queria ganhar não aceitava perder, eu tipo sempre me relacionava muito bem com todo mundo, só que assim eu sempre fui muito competitivo, sempre quis ficar em primeiro, sempre quis tirar a melhor nota se tivesse um prêmio tinha que ser comigo. Outra coisa que eu consigo ter é assim um senso de, como vamos chamar, todo mundo diz que eu sou muito sereno, muito

calmo, às vezes a coisa ta pegando fogo, ta todo mundo desesperado se xingando e eu estou analisando toda a situação para tomar a decisão da melhor forma.

Ao longo da trajetória profissional Aristides cita que essas características o ajudaram no mercado de trabalho. Aristides foi o primeiro da família que fez uma faculdade, sua mãe tem 12 irmãos, seu pai tem 01 irmã, entre os tios e primos foi o primeiro a conseguir concluir o ensino superior. Após sua formação uma prima iniciou a faculdade de Serviço Social e agora tem duas primas e sua irmã mais nova que estão terminando a faculdade. “[...] e assim a gente vê que hoje em dia está mais fácil de pelo menos fazer uma faculdade que é o primeiro passo né, um pequeno passo que é uma faculdade [...] principalmente no mercado hoje que te exige uma faculdade, que já te exige né.” Seu irmão mais velho não quis estudar, terminou o ensino médio e ficou ajudando seu pai, agora recentemente montou uma pequena empresa do ramo comercial na cidade.

Aristides estudou até o ensino médio em uma escola básica pública que é a única da cidade a oferecer o ensino básico completo, as demais, localizadas nos bairros, caracterizadas por escolas isoladas, oferecem apenas até a 4ª série do ensino fundamental.

[...] eu estudei do jardim de infância até o segundo grau, que é uma cidade de dez mil habitantes onde só tem uma escola pública básica né e é uma escola onde até hoje tem muita dificuldades com professores com qualidade, as pessoas simplesmente são as esposas de funcionários de banco, então até hoje tem uma dificuldade muito grande de encontrar profissional, por exemplo, de química, física, eu estudei até o segundo grau lá.

Segundo Aristides o ensino era precário, com a falta de professores e as vagas para professor acabam sendo preenchidas por pessoas que não têm formação adequada. Terminou o ensino médio na cidade e iniciou uma faculdade de administração em Rio do Sul, que segundo ele tornava-se mais viável por ter um ônibus da prefeitura que fazia o percurso de ida e volta com os estudantes todos os dias. Assim que concluiu a graduação, iniciou um MBA em Gestão Organizacional por ser uma formação mais voltada para o meio empresarial no qual já estava inserido. Terminando o MBA foi morar em Florianópolis para trabalhar em outra empresa e realizou uma pós-graduação em economia, em seguida realizou o curso da Associação Nacional dos Bancos de Investimento - ANBID denominado CPA 20 que é uma qualificação específica para profissionais bancários, nesse período já estava na empresa de finanças atual e essa formação é específica para quem comercializa produtos e investimentos

e para bancários que aspiram cargos de gerência. No momento está realizando um MBA no IBMEC/SP, que é uma formação voltada para o mercado de capitais e finanças.

[...] um MBA no IBMEC, que é em SP, que é a melhor faculdade de capitais do Brasil ela é voltada mesmo para o mercado de capitais, finanças capitais, isso eu comecei em 2008, [...] e vai até meados de 2010, esse MBA é todo patrocinado pela empresa, toda parte de vôlei, estadia, em hotéis, almoço, taxi, tudo por eles.

Podemos perceber na trajetória educacional de Aristides que após decidir seu ramo de atividade realizou grande investimento na sua educação, “a cada três anos praticamente eu conquistei um diploma, então de dois em dois anos, eu tenho seis meses que tenho que me concentrar para fazer um TCC ou uma monografia”, essa fala demonstra que procurou sempre desenvolver novas habilidades buscando novos conhecimentos. Essa busca pelo conhecimento fez surgir novas oportunidades como veremos em sua trajetória profissional.

4.1.1. Identificando a trajetória profissional de Aristides.

Com objetivo de identificar a trajetória profissional de Aristides, iniciaremos apresentando seu histórico desde o início da carreira e sucessivamente suas ascensões no mercado de trabalho, apresentando também os principais obstáculos, compreendidos pelo profissional como desafio, quais as estratégias utilizadas por ele para superar esses desafios.

Aos 10 anos ajudava seu pai na compra de feijão, mel e cebola dos agricultores da região, carregava sacos de feijão, cebola, levava para as máquinas, que era o local onde se fazia a seleção dos produtos para revenda. Observando a dificuldade do dia a dia nesse ramo de atividades, por volta dos 13 ou 14 anos passou a buscar oportunidades para sua carreira profissional.

Eu praticamente com 10 anos de idade meu pai acabava me levando junto com ele para compra de feijão, cebola, nas máquina de cebola, e aí eu via a dificuldade que era o serviço braçal e como demorava um dia para passar, tinha que ficar numa máquina de cebola desde sei lá as sete da manhã até as sete da noite e aí pro final do dia, ganhar hoje R\$ 50,00, sei lá R\$ 60,00 se isso né, eu perdi um pouco essa noção porque eu estou fora desse mercado muito tempo (risos), então você imagina o sofrimento que é dia após dia você não visualizar uma ascensão.

Podemos perceber na fala de Aristides que ainda muito jovem já se preocupava com seu futuro profissional, onde relata com suas palavras que seria um sofrimento trabalhar em algo que não lhe proporcionasse ascensão na sua carreira. Aos 14 anos, no primeiro ano do ensino médio, teve a oportunidade de fazer um processo seletivo do programa menor aprendiz para trabalhar em uma empresa de finanças da região.

[...] é oportunidade mesmo, eu fiz a prova na época, a gente teve três pessoas que foram bem e são pessoas assim que precisavam e seria uma grande oportunidade, muito grande para eles também [...] só tinha uma vaga e estava todos os meus amigos ali, e isso também era uma coisa que me incomodava porque você está sempre a vida inteira competindo né e contra os colegas do dia a dia e são amigos né, então você tem que fazer isso de uma maneira muito amigável, porque isso ali na frente esse colega seu ele vai poder te dar uma referência, ele vai poder te ajudar, ele vai poder ser parceiro, ele vai te ajudar conquistar uma nova conta, fazer um grande negócio, então é um negócio difícil mais a gente acabou conseguindo, então eu acho que o esforço ele acaba recompensado.

Segundo Aristides essa era uma das poucas oportunidades de emprego que surgiam no município e eram sempre muito disputadas. Iniciou sua carreira no ramo de finanças como auxiliar aprendiz, fazia xerox, arquivamento de documentos e solicitava material para o expediente. Relata que essa função foi o que o lançou para o mercado. “[...] aquilo ali me lançou no mercado, eu fiquei praticamente um ano trabalhando nisso e aí chegou o primeiro computador, eu tive o primeiro contato com computador e achei aquilo maravilhoso e tive, e fui aprendendo, acho que foi o primeiro lançamento profissional.” Para Aristides o esforço que dispensou para ficar em primeiro lugar, compensou.

[...] acho que aquilo ali já deu um ponta pé inicial bom para carreira, onde eu tive a oportunidade de trabalhar em uma empresa centenária, onde me colocou assim com padrão corporativo [...] teve lá, sei lá, 25 pessoas se inscreveram e onde passava somente uma e ali que eu tive a oportunidade de entrar no mundo corporativo e começar a procurar alguma coisa

A oportunidade incentivou sua carreira, aos 14 anos assinou sua carteira profissional de trabalho e iniciou uma trajetória de ascensão em sua profissão, foi sempre progredindo para cargos mais altos em organizações diferentes. Segundo Schein (1996) as competências profissionais se alteram conforme as pessoas atuam em sua profissão, as preferências vocacionais e competências individuais mudam com o tempo e com a experiência do indivíduo. Essas mudanças fazem parte do desenvolvimento da carreira e

podem ocorrer por meio de um movimento do próprio esforço, quando o indivíduo procura desenvolver várias funções adquirindo conhecimentos por meio destas. O valor que passou a receber mensalmente o fez ficar motivado com a função, relata que com essa oportunidade conseguiu conquistar alguns bens que em seu contexto eram de grande importância e orgulho.

No menor aprendiz, com carteira assinada já era um bom salário, porque você tinha hoje tipo, era um pouco mais de um salário mínimo para um rapaz de 14 anos né, e aí você tinha ainda um V.A, que era o dobro do salário. Você tinha um salário que para uma pessoa de 14 anos era uma coisa maravilhosa, então eu adquiri alguns importantes patrimônios como TV, como aparelho de som, na época um vídeo cassete, bicicleta, eu fiz, e fiz uma poupança, aquilo ali foi bacana porque você via que a meninada da minha idade não tinha essa condição e eu com 14 anos já tinha um bloco de cheque e isso era uma coisa que chamava atenção e eu dizia poxa negócio diferente e eu consegui assim.

Por volta dos 14 ou 15 anos podemos observar que já possuía uma noção administrativa, percebe-se que Aristides administrava seu rendimento mensal e adquiria bens materiais que até então não poderia ter. Porém até o ensino médio, não sabia ao certo ainda a profissão que queria seguir, procurou várias possibilidades e decidiu então por fazer uma faculdade em administração.

[...] ali com 17 anos eu tive que tomar uma decisão que chamei de fazer a faculdade, porque em [cidade natal] não tinha faculdade, não tinha nenhuma opção de graduação e com 17 anos eu tive que pedir as contas do Banco do Brasil para buscar uma faculdade, então assim essa foi uma decisão difícil, mas que eu sabia que tinha que fazer, porque se eu ficasse lá eu não ia conseguir. [...] aí aquilo ali já era uma grande coisa tipo, uma cidade pequena trabalhar no Banco do Brasil, então ali foi uma decisão difícil, porque ninguém acreditava, porque poxa vai abandonar o Banco do Brasil, porque o vale alimentação e o vale transporte é mais do que a maioria ganha né.

Iniciou sua faculdade em Rio do Sul, pediu demissão e foi trabalhar em uma empresa de contabilidade e auditorias, “larguei o Banco do Brasil e fui trabalhar em uma empresa que era uma contabilidade, era uma auditoria e contabilidade, então eu fiquei lá praticamente três anos.” Dentro da faculdade procurou participar de projetos que trouxeram novas oportunidades “Na época fazendo minha faculdade de administração e depois eu virei presidente de empresa Júnior e eu fiquei presidente por um mandato de um ano e aí eu consegui montar alguns projetos e em cima desse projeto eu fui convidado a ser gerente financeiro de uma indústria.” Segundo Schein (1996) o motivo que os recrutadores de gerentes se interessam por atividades extracurriculares quando avaliam um candidato é para

identificar se ocuparam posições de liderança na escola, ou seja, para investigar seu desempenho nas competências de relacionamento interpessoais e liderança. Um dos projetos desenvolvido na empresa Júnior abriu as portas para administrar uma empresa já na quarta fase da faculdade em uma indústria de exportação de madeira, “secagem de madeira e transportadora, reflorestamento e eu cuidava de tudo, da parte das finanças isso já no quarto ano da faculdade, aí eu fiquei lá praticamente dois a três anos também.” Nos três anos que ficou na empresa por ter experiência anterior em empresas de grande porte, relata que lhe chamou a atenção o fato da instabilidade das empresas de ser um ramo frágil no contexto econômico.

[...] quando eu sai da empresa de contabilidade e auditoria eu fui para [...] madeira, que era exportação e tal e depois nos conseguimos um posto de gasolina também e aí eu pensei, como é difícil crescer uma empresa pequena a questão de tributos impostos, como é difícil vencer, como você fica mercê da macroeconomia, alguma coisa tipo uma mexida no cambio já joga sua empresa lá para baixo, poxa como você fica frágil, então eu pensei eu vou me organizar para em cinco anos eu estar em uma grande empresa

A partir dessa experiência Aristides buscou se planejar para entrar em uma grande corporação que o proporcionasse crescimento. Schein (1996) considera que as competências profissionais vão se alterando, conforme as pessoas atuam em sua profissão, e pode surgir a partir do próprio esforço ou de por meio de treinamento e desenvolvimento. Com as experiências anteriores, Aristides pode conhecer o mercado de trabalho de diversas formas realizou um planejamento, estabelecendo metas e estratégias para alcançar um objetivo estabelecido e foi alterando suas competências, conforme sua atuação no mercado de trabalho. Super (1990) acredita que a escolha e êxito são determinados em partes pelos interesses e aptidões, valores e necessidades, primeiras experiências e perspectivas. Aristides se percebeu capaz, ou seja, com aptidões e novas perspectivas baseadas em suas experiências anteriores, após sua especialização e experiência e com adquirida, saiu de Rio do Sul e foi morar em Florianópolis, por esta ser uma cidade maior, com um MBA em Administração Empresarial visualizou mais chances de alcançar seus objetivos se morasse em uma cidade maior.

[...] aí eu fiz esse planejamento e fui buscando, buscando uma cidade maior, fui buscando um emprego um pouco mais próximo, fui buscando a qualificação, eu voltei para o Banco do Brasil por meio de um estágio [no fim da faculdade], até para voltar para o mercado financeiro, até isso aí me ajudou para entrar [na empresa de finanças privada atual] eu entrei numa grande empresa, que eu encontrei como foco principal para fazer uma carreira. Entrei no cargo comercial que é um negócio onde você tem condições de crescer, mas também é bastante disputado, depois passei para

o cargo de executivo. Fiquei 3 ou 4 anos como executivo, como pessoas de negócio visitando empresas, aí sim eu consegui a ascensão para coordenador da equipe e fiquei praticamente 4 anos como coordenador da equipe, [...] depois eu assumi como é chamada regional de serviço [...] o que é isso é um chefe dos executivos de vendas que é um produto de recebimentos e pagamentos, é como as soluções financeiras para empresas de médio porte [...], então hoje eu sou gerente regional

Do da carreira até o momento, Aristides demonstrou interesse por conhecer o negócio e saber até onde poderia ir a cada função que exercia quais as possibilidades em cada cargo/função e como as empresas se movimentavam frente ao sistema econômico. O processo decisório, segundo Schein (1996), cabe à própria pessoa que deseja a ascensão, para isso ela deve ser capaz de pensar de modo integrado, levando em conta as múltiplas funções. Aristides demonstra que agiu de forma integrada as funções, conhecendo o negócio em que estava inserido em cada cargo que ocupou.

[...] o fato de você ter passado por todo mercado, como o mercado financeiro de uma maneira geral, desde o atendimento, até podendo saber o que as pessoas buscam, eu compreendi a relação com pessoas, a necessidade que as pessoas tinham no convívio corporativo, tipo respeito, o ambiente, a questão do horário a questão da disciplina isso tudo me ensinou lá quando tinha 14 anos e com 17 eu fui para Rio do Sul, lá eu fazia contabilidade e auditoria, então eu consegui enxergar o outro lado, eu ia dentro das empresas e lançava toda a parte documental, então eu fazia lançamento de ativo, passivo, fechava os demonstrativos de resultados, então eu conhecia todas as empresas todos os negócios, eu não fazia contabilidade dentro do escritório, eu ia dentro da empresa baixava a documentação e fechava todo o demonstrativo financeiro, aprendi muito nessa vida ali. Depois fui para linha de frente, onde eu fui um executivo tocando uma empresa de pequeno porte que era a [madeireira], que tinha em torno de 40 50 funcionários, ali eu negociava com banco, negociava com advogado, negociava com fornecedor com cliente fazia toda parte de pagamento e conduzia a parte de documentação, empregados, contratava, desligava quando precisava, fazia remanejamento, fazia planejamento estrutural e estratégico [nessa empresa] consegui em pouco tempo, em questão de 6 ou 7 anos de carreira adquirir uma visão muito grande do mercado. A partir daí, eu enxerguei que em uma grande corporação, eu poderia buscar bônus maiores, salários maiores, então de repente eu iria ter uma ascensão de carreira melhor.

Segundo Schein (1996), pessoas com habilidades administrativas avaliam a si mesmas pelo seu nível de rendimento, e se percebendo eficientes desejam ser muito bem remunerados, aspiram benefícios de estabilidade para garantir seu futuro, como ter, por exemplo, planos de aposentadoria vantajosos. Segundo o relato de Aristides o planejamento o fez encontrar seu objetivo e o interesse despendido a cada função que exerceu, o fez conhecer o mercado e aumentar seu capital cultural possibilitando buscar sempre cargos de níveis hierárquicos mais altos.

Ao ser perguntado sobre as principais dificuldades relatou que aprendeu a não usar a palavra dificuldade e sim desafios. E o maior desafio foi o de sair de uma cidade pequena, com vícios de linguagem do interior, de uma escola sem renome com defasagem na aprendizagem, sem uma base do inglês e ir para um mundo corporativo onde os valores são diferentes, a forma de se comportar é diferente e as pessoas o julgam pela aparência.

[...] sai do, de uma cidade pequena, de uma escola sem grife, é por exemplo, você sai lá do interior onde basicamente você não tem uma base do inglês forte, você não tem uma base do português, você sai com um sotaque, com vícios, onde você fala algumas palavras que lá para nós tem outros significados (risos), você chega em São Paulo e você vê uma porta de dez mil reais, uma mesa que você não sabe nem onde sentar, um prato com seis, oito talheres, você vê coisas que você não estava acostumado, isso assusta um pouco no começo.[...] mas em questão de relacionamentos interpessoal, você vai passar por várias barreiras também, você pega chefes que não tem todo o conhecimento de gestão de pessoas, onde ele vá saber te conduzir, você vai passar por vários problemas na sua carreira, onde em nenhum momento, ele irão avaliar seu histórico pessoal, seu histórico familiar, eles simplesmente eles vão te julgar por sua aparência, pelo seu sotaque e isso tudo é muito difícil.

Compreendendo suas dificuldades Aristides criou estratégias para superá-la. Chanlat (1996) definiu quatro grupos de possibilidades de desenvolvimento da carreira (burocrática, profissional, empreendedora e sócio política), a partir dessa construção percebemos que Aristides está dentro da sócio-política, que o crescimento se dá pela habilidades sociais e interpessoais que o indivíduo tem. Saber se relacionar com pessoas de diversos tipos, ter competências interpessoais é, também para Schein (1996), uma das características essenciais para os indivíduos que aspiram cargos mais altos. Para vencer os obstáculos, Aristides refere-se ao bom senso e o bom humor, colocando de início suas dificuldades, porém sempre demonstrando interesse e determinação para transpor esses obstáculos.

[...] você percebe que com bom senso, com um pouco de bom humor né, uma brincadeira um quebra gelo, e você sendo uma pessoas com uma certa humildade mas também mostrando a todo momento que você tem um interesse que você é educado, eu acho que você acaba, saltando todas essas barreiras assim.[...]então você tem que a cada dia superar essas situações e conseguir se provar conseguir mostra, conseguir ganhar as situações e as pessoas, mas é, quando você vê, quando você parte para encarar o bicho com seriedade, você pega e diz assim senta aqui, vamos conversar nós dois, vamos achar o melhor caminho você vê que o bicho não é tão feio assim, assusta um pouco mais você consegue chegar num objetivo.

Considera que a autoconfiança, acreditar em si mesmo é algo que ajuda muito para alcançar novos desafios “[...] outra coisa você ter uma alta confiança é importante e a todo o momento você mostrar que todo lugar que você passou você conseguiu buscar a liderança, buscar ficar entre os melhores [...]” Para Schein (1996), os indivíduos da administração geral fazem questão de promoções baseadas em mérito de desempenho, reconhecimento e resultado. As crenças de auto-eficácia relativas à profissão, segundo Bandura (2001, apud TEIXEIRA; GOMES, 2005), devem ser um fator associado à decisão de carreira, pois a elaboração de um projeto de carreira exige que o indivíduo perceba-se capaz de se desempenhar bem nas atividades profissionais. Uma percepção de baixa eficácia pode levar o indivíduo a evitar a execução de tal comportamento devido às suas expectativas negativas de desempenho, o sentimento de falta de competência poderá gerar expectativas negativas quanto à possibilidade de obter um espaço no mercado de trabalho.

Podemos perceber que a questão de saber dividir seu tempo nas diversas áreas de sua vida é também um desafio para Aristides. Os cargos de altos níveis, necessitam de um maior investimento para atender ao mercado de trabalho, exige um tempo maior do indivíduo para carreira, seja trabalhando ou realizando atividades de autodesenvolvimento, essa dificuldade fica claro na fala de Aristides.

Agora o mais difícil mesmo é você conciliar todas as situações de família, trabalho, [com o tempo] você percebe que isso não existe tantas horas para cada situação, mas sim a situação demanda tantas horas para cada momento, a questão da família também sempre tem aquela dificuldade, então hoje a família precisa de tal coisa, precisa disso precisa daquilo, então hoje eu não vou trabalhar, vou fazer isso fazer aquilo, final de semana eu preciso ir para lá, né e do lado da esposa também então há precisa disso de uma ajuda de um apoio, eu preciso investir um pouco aqui um pouco ali e você vai gastando sua energia onde vai de demandando mais, então essa coordenação ela vai te ajudando e vai dando reflexo também na tua produção

Segundo Hall (1996, apud BALASSIANO et al, 2004) o sucesso psicológico do indivíduo é o principal objetivo de uma carreira “um sentimento de orgulho e realização pessoal, por alcançar seus objetivos de vida, felicidade familiar, paz interior, dentre outros.” O sucesso é percebido, quando a pessoa consegue junto com o sucesso de sua carreira profissional, ter satisfação na realização da mesma. Aristides iniciou a carreira com atividades de baixa remuneração e grande esforço braçal, porém na fala do entrevistado podemos perceber que visualizou seu futuro em cada atividade que exerceu, e procurou se qualificar para assumir postos de trabalho cada vez melhor e mais rentáveis. A partir do relato de Aristides vamos conhecer o que foi determinante do seu processo de ascensão profissional.

4.1.2. Identificando o que determinou o processo de ascensão de Aristides.

Uma das perguntas realizada foi: o que você considera determinante no seu processo de ascensão profissional? Essa pergunta foi realizada para identificar o que determinou seu processo de ascensão profissional, se foram fatores internos controlados por ele ou se foram fatores externos como sorte/acaso, família, capital social ou teve um fato gerador, ou seja, foi motivada por fatores externos. Nessa pergunta Aristides ressaltou suas características pessoais de autocontrole e o fato de conseguir realizar um planejamento para guiar-se.

ah eu penso né, que você tem que ficar sempre de olho nas oportunidades e nem um momento [...] tomar atitudes na hora da emoção na hora da raiva, eu acho que tendo esse domínio do seu estado de espírito eu acho que isso já é um grande diferencial, porque você percebe que as pessoas vão se perdendo no caminho, então de cem pessoas que começaram lá á dez anos atrás você vai ter hoje sei lá quatro, cinco, as pessoas vão se perdendo, vão se encantando, ou vão olhando aquilo que chama atenção tipo um investimento, ou então um consumo e ai a pessoa vai se endividando e ai isso atrapalha a carreira, atrapalha a família, as pessoas vão se perdendo, então você tendo essa coordenação de saber se controlar e pensar o ano seguinte e cinco anos e conseguir fazer sempre esse planejamento você consegue conduzir as coisas de boa forma

Para Aristides saber controlar seus gastos, ter um planejamento é essencial, pois o desequilíbrio com dívidas atrapalha a carreira. O equilíbrio emocional que possui também foi citado por ele nessa fala como importante para sua carreira. Diretores gerais dizem que “somente quando adquiriram confiança em sua capacidade de lidar com seus próprios sentimentos é que se sentiram confiantes de que poderiam ser bem-sucedidos [...]” (SCHEIN 1996, p. 44). Indivíduos que percebem o futuro profissional de uma maneira mais otimista possivelmente se sintam mais motivados a enfrentar eventuais dificuldades que possam encontrar pelo caminho. Segundo o mesmo autor, é preciso ter perfil para gerenciar, pois “Acontece com frequência que o melhor engenheiro ou vendedor, quando promovido a supervisor não se dá bem no cargo” (SCHEIN, 1996 p. 44). Assumir papéis gerenciais requer, segundo o autor, ter um alto grau de motivação e mesclar talento e habilidade em três áreas básicas: aptidão analítica, capacidade de identificar, analisar, sintetizar e solucionar problemas sob condições de incerteza e informações incompletas. Para Aristides não é diferente, pois considera que é preciso ter perfil, para poder ser um líder e construir uma carreira de sucesso.

[...] agora é perfil também, que tenho vários colegas com 40, 50 anos que são excelentes fazedores né, e estão até hoje e são meus funcionários, e começaram antes de mim, e vão muito bem, eu quero eles na equipe, continuam contente e você percebe que se você promover essas pessoas você estraga a carreira delas, então, isso é uma pessoa que consegue contornar problemas, relevar situações e tem pessoas que não, que batem de frente assim.

Para Schein (1996), algumas pessoas que não têm talento para supervisionar outras, ou não gostam desse tipo de trabalho, preferem ficar mais na função técnico-funcional, e tem pessoas que desejam e se movimentam para assumir cargos de gerência.

Na vida de Aristides ocorreu um fato que ele coloca como desencadeador do seu processo de busca por melhor condição de vida e trabalho.

[...] tem até uma passagem interessante assim que foi um tio [...] fez um comentário assim de “poxa se você não aprender a empilhar os sacos de cebola, você vai ser o que na vida.” Daí eu pensei não, eu vou estudar, se não eu vou empilhar saco de cebola para o resto da minha vida (risos), aí eu comecei a me tocar que, o eu me esforçava um pouquinho lá ou eu ia passar os próximos 40, 60 anos lá empilhando saco de cebola, levando nas costas e ficava todo preto, todo envergado dolorido no final do dia, depois disso eu comecei enxergar oportunidade, comecei a buscar oportunidades.

O fato de se perceber possivelmente preso a esse contexto fez com que Aristides ficasse mais atento às oportunidades e relata que suas características pessoais de competidor e o equilíbrio emocional foram muito importantes para seu crescimento profissional. Para quem deseja cargos mais altos, segundo Aristides, nos dias de hoje é fundamental ter o desejo de vencer e não ter medo de competir.

[...] porque tu tens que querer vencer sempre, [...] em vários momentos da carreira, tinha processos eliminatórios de todas as maneiras. Às vezes você está trabalhando muito bem você e outro colega e vem uma decisão interna de uma corporação de cem mil funcionário e diz olha, fica somente com um, e aí quem estava melhor em performance ficava, isso aconteceu na minha vida, praticamente umas sei lá, inúmeras vezes, 5, 6 vezes em situações decisivas da vida, então isso aí acho que isso acabou ajudando [...]em nenhum momento eu sou um cara é digamos assim extremamente superior aos outros em grande conhecimento, nada disso, eu sou, eu acabo na questão da competição [...] a serenidade isso é uma coisa que ajuda demais, porque todo mundo te percebe calmo, na hora de tomar uma decisão, porque hoje em dia dentro do mercado a pessoa que consegue passar isso para equipe, consegue um grande diferencial perante as outras, as outras vão né, qualquer dificuldade do mercado, transporta uma situação de nervosismo ansiedade e repassa isso para equipe gera uma questão nervosa no mercado e passa isso para os clientes e eu tenho esse negocio de mais tranquilidade mais sereno.

Ter a capacidade de assumir alto grau de responsabilidade sem ficar sem ação e a capacidade de exercer o poder e tomar decisões difíceis sem culpa ou vergonha auxilia, segundo Schein (1996), no processo de ascensão. Aristides afirma ainda que o fato de colocar suas dificuldades já de início evita passar por constrangimentos, porém deve sempre demonstrar sua motivação, mostrar que pode fazer o melhor.

[...] lá teve um momento que eles exigiam a questão do Inglês fluente, eu disse olha o meu inglês é básico, fiz um anos assim e assim e eu, e essa é a carta que eu tenho para mostrar, agora a questão de vontade dificilmente alguém vai me superar, então você coloca essa situação, você acaba encantando as pessoas então é um dos, eh essa vontade de vencer, esse planejamento, acho que tudo isso acaba contribuindo para chegar lá no seu objetivo.

A estrutura familiar, conhecendo desde pequeno as dificuldades, o convívio social com brincadeiras sadias, envolvimento familiar, social e religioso e a valorização pelo estudo, segundo Aristides, contribuíram para chegar onde está hoje.

Ser criado com o pé no chão, ser criado jogando vôlei, ser criado com uma convivência muito boa, com brincadeiras sadias onde você não fica, por exemplo, dentro de um apartamento, dentro de uma casa trancada, você consegue ser criado com envolvimento de jogos, de igreja, de teatro, de escola, de atividades o tempo todo, você fica o tempo todo convivendo com situações sociais diferenciadas, acho que isso tudo ajuda muito, mas quando você chega no mercado de trabalho você tem que ter o discernimento do que é o lazer e o que vai te agregar, a gente até brinca, puxa você tem um cara que estuda e leva a sério do seu lado trata pelo menos ele bem que esse cara provavelmente vai ser seu chefe (risos).

Relata ainda que o mercado é exigente quanto a história de vida dos profissionais, “você tem que provar o que você tem de diferente, onde você aposta, qual é o seu diferencial e mostrar na prática aquilo que você fez que deu certo”. A formação o capital cultural, que é o fato de você conhecer outras culturas, falar outro idioma é importante em sua opinião, porém não é um fator determinante. O capital cultural é discutido por alguns autores como Bourdieu (1998) como um conhecimento amplo e não apenas de um objeto específico, em que pode ser adquirido em três formas diferentes: incorporado, objetivado ou institucionalizado. Incorporado é considerado uma disposição durável do organismo, incorporado na pessoa, não pode ser retirado ou emprestado, é adquirido com o tempo, ou seja a disposição para aprender novos conhecimentos. O capital cultural objetivado é adquirido por meio da aquisição de bens culturais como quadros, livros e outras obras reconhecidas. Por fim o capital cultural institucionalizado se dá por meio de diplomas, é uma forma de autonomia relativa ao seu

portador. Para Bourdieu (1998) “a igualdade formal que pauta a prática pedagógica serve como máscara e justificação para a indiferença no que diz respeito às desigualdades reais, diante do ensino e da cultura transmitida, ou melhor, dizendo, exigida.” (BOURDIEU 1998, p. 53), o autor coloca que o sistema escolar se serve de desigualdade de desempenho entre as crianças provenientes das diferentes classes sociais, no entanto para aqueles que o ensino fundamental não se apresentou de forma eficaz, ou seja não passou todo conhecimento necessário para essa fase, o esforço para prosseguir e ter um conhecimento amplo como pede a sociedade capitalista é bem maior.

Apesar das desigualdades os profissionais estão sendo medidos a todo o momento no mercado de trabalho A avaliação de desempenho por competência, ferramenta disseminada no meio corporativo é usada nas entrevistas de seleção para medir o potencial do sujeito, baseado no que ele já realizou, no entanto é preciso demonstrar qual seu diferencial nesses momentos.

[...] então isso sim, a todo momento quando você pega entrevista com grandes corporações eles vão te pescar, ele vão querer saber o que você fez de diferente o que você fez que ajudou e você tem que trazer essas questões para o dia a dia, a questão do diploma de grife ele ajuda sim, a questão do MBA ele ajuda, a questão do conhecimento internacional, de você conhecer como é que funciona tal cultura e tal situação ajuda, mas também ele não determina ele não é o diferencial total, mas ajuda bastante, eu acho que a questão das línguas é hoje bastante importante, a questão do inglês, do espanhol e agora está começando a aparecer forte também a questão do mandarim, em função do crescimento forte da China, isso sim é outro grande diferencial se você está com um pé no mercado financeiro, no mercado de trabalho como um todo e isso é muito forte

Estar atento ao mercado de trabalho é um ponto forte para contribuir com a carreira na opinião de Aristides. Segundo Bandura (2001 apud TEIXEIRA; GOMES, 2005) a expectativa de boas oportunidades de trabalho deve atuar como um elemento facilitador do processo de decisão, pois o indivíduo não necessitaria ajustar seu projeto às demandas do mercado, podendo optar por um caminho profissional voltado aos interesses pessoais. No relato de Aristides podemos identificar por meio da categorização que o fato de atuar de forma estratégica fez com que alcançasse seu sucesso profissional: tem um foco empreendedor, possui iniciativa, não espera que as coisas aconteçam, buscou ao longo da carreira desenvolver suas competências interpessoais e intelectuais. Procurou arriscar com coragem novos desafios, ou seja, em seu relato sua carreira foi determinada por suas características pessoais, por fatores que estão diretamente relacionados ao seu controle, o que nos leva a concluir que possui fortes características de lócus de controle interno que segundo

Rodrigues e Pereira (2007), é a crença que o indivíduo consegue alcançar as coisas por conta de seus esforços e competências. Para compreender melhor os fatores que influenciaram a escolha profissional e o campo de trabalho de Aristides iremos conhecer os critérios que ele utilizou para suas escolhas.

4.1.3. Conhecendo os critérios que Aristides utilizou para escolha de sua formação profissional e de seu campo de trabalho.

A escolha da profissão na adolescência é quase sempre repleta de dúvidas, os adolescentes têm que realizar a escolha que está dentro de suas possibilidades e algumas vezes acabam escolhendo formações que não se identificam no primeiro momento. Para compreender como foram realizadas as escolhas de Aristides, apresentamos nesse sub-capítulo, os critérios que Aristides utilizou para escolha de sua profissão, de sua formação para o trabalho e de seu campo de trabalho.

Aristides relata que quando estava concluindo o ensino médio apesar de já estar inserido em uma organização exercendo funções de auxiliar administrativo procurou conhecer outras atividades dentro do campo de possibilidades que possuía.

Eu até estava pensando em o que ser da vida, eu pensei em ir para o CTO que é pastor, cheguei ir lá olhar, pensei na escola agrícola, cheguei ir lá olhar [...] aí eu fui lá e comecei a olhar eles trabalharem, e daí vi eles lá castrar um porco [sorri e balança a cabeça indicando que não] digo também acho que não dá, o bicho berrava eu digo não vai ser pra mim, aí eu digo vou ter que me agarrar nesse negócio aí mesmo.

A formação em administração foi escolhida depois de conhecer as demais possibilidades de seu contexto social, foi segundo ele a oportunidade que ficava mais viável, pois por se caracterizar por uma cidade pequena do interior em que a educação formal era oferecido somente até o ensino médio e as chances de estudar teriam que ser procuradas fora do município. "Eu estudei até o 2º grau lá, depois eu fiz uma faculdade em Rio do Sul que era mais prático em função da distância e eu comecei até os primeiros 06 meses eu ia e voltava." A disponibilidade de ônibus facilitava o deslocamento, porém essa possibilidade era restrita a cidade de Rio do Sul. Aristides apresentou interesse também pelo esporte e pela cultura, porém tinha pouco investimento dessa área na cidade.

Mas eu fiquei até pensativo né, sonhava a questão do esporte também jogando vôlei, só que você tinha poucas oportunidades, lá em Alfredo Wagner era futebol e Vôlei né, mas se eu tivesse a oportunidade de fazer uma escolinha de tênis que eu gosto bastante, eu acho que de repente eu poderia pender para o lado, a questão artística eu vi que, você tem alguns lados para seguir na vida, artística, esporte, ou trabalhar, não é que você não tenha que trabalhar, você tem que trabalhar! Mas, tem que ter saber seu dom né, a questão do esporte eu acho que eu até tinha um determinado dom, mas não tinha oportunidades que chega, e lá a questão realmente artística a questão de teatro, música, acho que não era o meu forte mesmo, e fui para o mercado financeiro e acabou dando certo.

Percebe-se na fala de Aristides que a todo momento ele procurou conhecer as profissões que estavam dentro de suas possibilidades e a atuação das mesmas, procurou também compreender qual era a sua vocação ou seu dom.”[...] assim eu sempre achei que eu tinha uma tendência de pessoa do comércio, sempre pensei que eu tinha o dom para trabalhar no comércio [...], porém podemos perceber por meio de sua fala, que sofreu influências do meio externo na escolha de sua formação profissional, tanto de seus familiares “[...] até pelo meu avô ter lá o mercadinho, minha Avó era comerciante, meu outro avô também era metido a fazer lá locação de bicicletas, todos os tipos de negócio né [...]” quanto da própria economia da cidade. “[...] e lá em [cidade] praticamente você é comerciário ou você não é nada, porque só tem essa opção de profissão praticamente, então você vê alguns médicos que vem de fora, alguns bancários também que vem de fora né, concursados.” Demonstrando nesse momento que a escolha de sua formação deu-se a partir da visão que tinha do mercado de trabalho de sua cidade e da atuação de seus familiares, apresentando nesse fator, lócus de controle externo.

O fato de estar na época trabalhando no banco o levou a iniciar sua formação em administração, então podemos concluir que a administração, apesar de Aristides verbalizar que tinha o dom de pessoa do comércio, era também a única formação que o colocaria no mercado de trabalho dentro da cidade em que morava. Portanto, podemos concluir que sua escolha pela profissão sofreu influência de familiares e até do mercado de trabalho.

A escolha do campo de trabalho em finanças foi realizado segundo Aristides, por meio de análise de suas atuações no mercado de trabalho, o fato de ter anteriormente experiência em grandes e pequenas empresas, pode avaliar qual iria garantir um melhor futuro profissional.

Segundo Teixeira e Gomes (2005), a decisão de carreira não se limita à escolha de um campo específico de atuação dentro da profissão, mas implica também na preparação e determinação do indivíduo para planejar seu projeto profissional, em que a situação do

mercado de trabalho surge como uma variável importante que pode dificultar ou facilitar esse processo.

O objetivo de Aristides era encontrar uma empresa de grande porte para iniciar sua carreira e ter a possibilidade de atingir um bom rendimento mensal por meio de sua competência, mas segundo ele não imaginava tudo que conquistou.

[...] uma coisa que me chama muito a atenção [...] na minha condição como gestor a minha mesa é lá em São Paulo, mesmo que eu fique visitando, viajando, então você olha na janela, você olha aquele negócio absurdo né, então você olha final de semana ou olha lá trás, você lembra de um né, quando você está começando na sua juventude você nem imaginava aquilo lá né, você imaginava talvez no máximo uma maletinha que representava assim o executivo, pô que legal andar com uma maletinha, mas não aquele negócio maluco onde chega seis horas da tarde você demora 3 horas, 3h30min para chegar num hotel, e isso tudo é que chama atenção, mas me vem muito a mente quando por exemplo eu olho para janela e vejo um negócio de maluco, uma cidade com 17 milhões de habitantes, lembro lá de 10 mil habitantes onde eu olhava via um matinho, as vacas lá da dona Mariote lá, os pêssego, as peras lá atrás do colégio, isso que eu via né, agora você vai lá você vê o Tietê imundo fedido né, aquele trânsito sem fim, então isso tudo te faz pensar muito né, o que vale a pena, o que é certo e errado, e você fica se questionando o tempo todo.

Por meio do relato de Aristides podemos observar que muitas vezes o que ficou claro em sua trajetória foi o desejo de transpor as barreiras do seu contexto social. O fato de possuir mediações como a oportunidade de entrar no programa jovem aprendiz, onde iniciou sua carreira dentro do mercado de finanças e o fato da prefeitura disponibilizar ônibus para se deslocar para outra cidade e iniciar uma formação superior, proporcionou certa liberdade de escolha, desse modo suas condições socioeconômicas, não foram obstáculos, para superar os desafios e progredir na carreira. As oportunidades que vão surgindo guiaram sua carreira, e o investimento na formação, por meio da alta qualificação que realizou guiando-se pelo mercado de trabalho, ou seja, os investimentos educacionais que realizou foram sempre ligados à função que exercia naquele momento dentro das empresas que atuou. Portanto, podemos observar que o grande diferencial de Aristides foi o fato de estar sempre observando o movimento do mercado de trabalho e o investimento intelectual que aplicou ao longo de sua carreira.

4.1.4. Verificando a existência e o desenvolvimento de um planejamento de carreira ao longo da trajetória profissional de Aristides.

O futuro de uma pessoa pode ser determinado pelas escolhas que ela faz tanto na vida pessoal quanto profissional, porém para facilitar a manutenção dessas escolhas e alcançar os objetivos desejados é importante que seja realizado um planejamento de carreira para servir de guia as ações de curto e longo prazo. Após ter conhecido a trajetória profissional de Aristides, todos os desafios e estratégias utilizadas por esse para ascender em sua carreira profissional, identificaremos agora se ao longo da trajetória Aristides guiou sua carreira ou foi guiado por ela.

Ao ser perguntado se ao longo de sua trajetória realizou um planejamento para ter ascensão na carreira, Aristides relata que sim, que sempre teve metas definidas, tanto profissionais, quanto pessoais.

Sim, tanto metas profissionais quanto metas pessoais né, tipo ah, quero chegar em tal situação, quero comprar um apartamento, quero conseguir eh, uma situação familiar, quero conseguir tal situação, poxa quero participar da igreja, quero ir na juventude, quero isso, quero aquilo, então tudo isso eu conseguia me organizar tanto no médio prazo quanto a longo prazo, e isso eu continuo fazendo até hoje né, só que tanto é uma coisa difícil que você percebe muitas vezes que você poderia ir diferente, então não é uma coisa que tem um roteiro, né, então cada um tem que sentir o seu e levar sua vida na maneira que achar melhor, tem gente que precisa um pouco mais tem gente que precisa um pouco menos, mas o importante é que você está bem, consiga manter a situação em harmonia para conseguir fazer tudo feliz, sabendo que não adianta você também apertar demais que você vai ali na frente explodir né, então isso é um negócio que você tem que coordenar que não tenha duas situações de stress ao mesmo tempo, ou três coisas e fica insuportável e você acaba não conseguindo gerir isso, gerir tudo né.

Na fala de Aristides podemos perceber que o planejamento tanto de carreira como pessoal deve ser realizado de acordo com as necessidades de cada sujeito. E que há sempre uma possibilidade de dar algo errado, no entanto o planejamento não deve ser algo engessado, deve ser um processo flexível para atender as mudanças do mercado de trabalho. Segundo Asher (2008), pessoas que se agarram em seus planos, independente do que aconteça, não conseguem progredir. Para o autor é necessário focar no futuro, com o objetivo de ter referência para medir o progresso, porém não descarta a possibilidades de que a vida pode tomar um rumo totalmente diferente, por causa de oportunidades que vão surgindo ao longo

do tempo, e que por conta de suas qualificações Aristides pode realizar escolhas de acordo com seu desejo.

Aristides ao passo que adquiria experiência no mercado de trabalho, sempre visualizou onde queria chegar, e foi criando estratégias para alcançar os objetivos.

[...] então eu pensei, eu vou me organizar para em cinco anos eu estar em uma grande empresa, aí eu fiz esse planejamento e fui buscando, buscando uma cidade maior, fui buscando um emprego um pouco mais próximo, fui buscando a qualificação, eu voltei para o Banco do Brasil aí por estágio, até para voltar para o mercado financeiro e até isso aí me ajudou para entrar no [na empresa atual], e aí no ano dois mil eu entrei numa grande empresa que eu encontrei como foco principal para fazer uma carreira.

Conhecer o mercado de trabalho e sua atuação como profissional ajudaram Aristides a ter certeza do que desejava para seu futuro profissional. Para Teixeira e Gomes (2005), metas profissionais são entendidas como a competência que um indivíduo possui de escolher e comprometer-se com uma dada direção educacional ou vocacional, é a capacidade que um indivíduo tem de identificar seus interesses dentro da profissão. Metas profissionais razoavelmente claras contribuem para orientar ações e monitorar progressos na carreira, facilitando a identificação de obstáculos e a correção de rumos. Para os autores, as pessoas mais decididas em relação à profissão escolhida, têm maiores chances de realizar seus projetos e de alcançar satisfação profissional. Os planos são projetos estabelecidos e seguidos ordenadamente. Fazer planos é estabelecer um projeto que inclui uma série ordenada de ações de operações e de meios destinados a atingir um fim. Aristides não planejou o futuro simplesmente, ele imaginou seu futuro e agiu criando condições para que seu futuro se concretize.

4.2. APRESENTANDO GAMARRA

Eu acho que, vê os filhos bem, vê a família bem, podendo ajudar minha mãe e meu pai, meu irmão também, tendo uma vida, onde não te falte o básico, não sou de luxo, não precisa ter muita coisa, mais acho que tendo o necessário para sobreviver e ter os pagamentos em dia para mim isso já é muito mais do que satisfeito.

Gamarra tem 52 anos, católico, natural de Vacarias, Rio Grande do Sul. Seu pai era pedreiro e sua mãe do lar, ambos não concluíram o ensino fundamental, tem um irmão que iniciou formação superior, porém não concluiu. Por volta dos 12 anos Gamarra já ajudava seu pai nas obras, tinha nessa época o sonho de ser engenheiro.

Com 12 anos eu já ia ajudar meu pai nas obras, mas eu com meus sonhos, eu digo, puxa, eu vou fazer engenharia para quem sabe um dia construir e tal, eu faço os projetos tudo e meu pai executa, então não era uma má idéia, mas daí, isso enquanto criança, depois que tu vê que a coisa é bem diferente, começa discordar, por exemplo fazer engenharia era em período integral, não tinha condições.

Com as dificuldades financeiras da família percebeu na sua realidade que não era possível realizar a formação desejada, a partir disso Gamarra procurou outras possibilidades para seu futuro profissional. Passou por várias atuações (pedreiro, serviços gerais, atendente, vendedor, representante) e hoje formado em administração com pós-graduação na área é proprietário de seis lojas do ramo de vestuário na Grande Florianópolis, e está investindo também no ramo de confecção, onde fabrica parte da coleção disponível em suas lojas.

Concluiu o ensino médio em um colégio público na cidade de Vacaria e logo prestou vestibular para administração, saiu do emprego e foi à procura de outro na cidade de Caxias do Sul onde iria estudar. Foi morar em uma pensão “me incomodei muito, morando em pensão, muita dificuldade”, porém, apesar das dificuldades, considera que foi para ele um aprendizado necessário.

[...] eu aconselho, eu acho que, todo homem tem que passar pela experiência de morar sozinho, de sair do berço, na minha concepção o homem é o gestor da casa né, de um lar, uma família, então ele tem que passar pela experiência de morar sozinho, lavar as cuecas e olhar na geladeira e às vezes não ter o que comer para fazer o cara ter que ir a luta.

Podemos perceber nas palavras de Gamarra que por meio das dificuldades financeiras aprendeu a lutar e se encorajar para mudar sua situação. Percebemos muitas vezes que famílias menos favorecidas economicamente só conseguem transpor as barreiras e obter ascensão social, por meio do conhecimento e de vivências em situações diferentes das que estão acostumados a viver em seu contexto social. Dessa forma a escola tem o papel de mediadora para que esse indivíduo possa subir os degraus e passar para níveis mais altos, dentro de seu meio social. Com a dificuldade vivenciada nas pensões, resolveu alugar um

apartamento e fazer uma república na qual ele organizava as tarefas que cada morador tinha o dever de fazer. Tem um irmão mais novo que segundo ele, fez o caminho inverso, não se empenhou para mudar de vida.

[...] meu irmão tomou o caminho inverso, de repente ele via desde que eu fui para Caxias, eu peguei, aí eu já tinha uma república, que a gente chama de república, não sei como é que chama hoje, aí ele não passou por pensão, ele foi um ano depois que eu fui ele passou para ciências contábeis e ficou lá e não aguentou o tirão, esse negócio de lavar as cuecas, fazer a comida e ficar se incomodando ele não quis, pegou ficou um ano mais ou menos, um ano e pouco ficou lá comigo e hoje, [da uma risada] nem te conto.

Para Gamarra seu irmão teve mais facilidades e oportunidades do que ele, porém não teve garra para conseguir gerir sua vida trabalhando e estudando. Relata que tentou ajudar seu irmão de várias formas “Eu já tentei ajudar ele de tudo, primeiro ele veio trabalhar comigo, [...] comprei caminhão, não deu certo, comprei uma van escolar com clientela, não deu certo, um torno para fazer tornearia, nada deu certo.” Para Gamarra, falta para o irmão vontade de vencer e afirma que usa ele de exemplo para seus filhos, “[...] sempre procuro falar para os meus filhos que isso é um exemplo que eles tem [...] de pessoas que não lutam, que ficam parados é isso que vai acontecer.” Percebemos que Gamarra acredita que as ações podem ser controladas pelo próprio indivíduo, porém podemos ter a hipótese de que o fato de seu irmão estar em uma cidade menor diminui as chances de manter seu próprio negócio e mesmo tendo a oportunidade de mudar de cidade, não se adaptou a essa situação.

Ao chegar a Caxias do Sul, iniciou sua faculdade, e não conseguiu emprego por conta do seu horário de aula e iniciou então um estágio até mudar e conciliar com o horário do curso. No semestre seguinte passou o curso para noite e pode então iniciar suas atividades no mercado de trabalho. Durante certo período trabalhava durante o dia e estudando a noite, porém com o aumento de sua carga horária no trabalho diminuiu seu rendimento escolar. Não conseguindo conciliar o trabalho com os estudos, acabou tendo que trancar a faculdade e passou a trabalhar mais para atender suas necessidades pessoais e se manter financeiramente.

[...] daí fui muito mal na faculdade, porque, ah, fez muita falta aquela convivência familiar, aquela coisa de ir muito a procura de emprego, eu ia quase todo fim de semana para Vacarias e na época com 18 anos os meus primeiros salários fui economizando, porque eu sempre fui muito de me virar, comprei um carro [...] onde a prestação, por exemplo, no dinheiro de hoje, se eu ganhava R\$ 100,00 a prestação era R\$ 95,00 mais ou menos, tanto é que quando ia a Caxias tinha que deixar o Fusca em Vacarias porque não tinha condições nem de botar gasolina.

Quando retornou aos estudos já morando em Florianópolis, relata que não parou mais de estudar, após sua graduação realizou uma pós-graduação na UFSC em administração e hoje lê muitas revistas, jornais “Eu leio dois, três jornais por dia, assino EXAME, VEJA, estou toda hora lendo, fora as revistas técnicas da loja”. Percebemos que Gamarra valoriza o conhecimento não só de sua área de atuação, mais sim no geral.

Para conhecermos melhor Gamarra, será apresentado a trajetória profissional, os obstáculos e as estratégias que utilizou para construir sua carreira.

4.2.1. Identificando a trajetória de Gamarra

Iniciou suas atividades como ajudante de pedreiro. A partir dos 12 anos ajudava seu pai nas obras, por volta dos 15 anos, seu pai consciente da dificuldade dessa área de atuação por ser um trabalho braçal que requer excessivo esforço físico, procurou colocar seu filho em uma atividade que lhe fosse menos árdua.

Vacaria é uma cidade muito pequena e as oportunidades de emprego são raras, então, como meu pai tinha crédito ele comprava na loja, ele pegou e disse: ‘não, dá uma chance para o meu filho, não precisa pagar nada, eu não quero que ele continue trabalhando comigo de pedreiro.’ E aí fui lá trabalhei três meses de graça, depois comecei a receber menos de um salário mínimo, fiquei um tempo sem carteira assinada, depois assinou minha carteira com 16 anos.

Por intermédio de seu pai, teve a oportunidade de aprender uma ocupação na loja, nesse período iniciou limpando e organizando o ambiente sem receber nada por isso. Depois de certa experiência passou a receber menos de um salário mínimo e aos poucos foi exercendo outras atividades “[...] varria, limpava as prateleiras, essas coisas. Aí comecei ir a banco, comecei ir depois para o escritório e tal, então isso foi meu .” Por estar realizando o ensino técnico em contabilidade pode aplicar seu conhecimento na parte administrativa da loja. Quando terminou o ensino médio foi para Caxias do Sul fazer a faculdade

Quando eu comecei na faculdade o horário que eu fazia na Universidade de Caxias do Sul, curso de administração tinha o horário que era vespertino, das 17h00min às 20h00min. Então assim, era um horário horrível para quem precisava trabalhar, eu fui muito a luta para as empresas, não conhecia ninguém na cidade, então não consegui emprego, aí consegui um estágio, fui fazer um estágio no SEBRAE na

época, até foi um estágio muito bom e daí depois eu consegui um emprego, depois passei para noite minha faculdade, aí consegui emprego para trabalhar.

A dificuldade de encontrar emprego no primeiro momento fez com que aceitasse o estágio, porém o que desejava era trabalhar em algo que lhe desse o sustento e logo após conseguiu passar sua faculdade para o período noturno e foi para o mercado de trabalho procurar emprego. Iniciou nesse período em Caxias do Sul em uma cervejaria, logo passou para um grupo de vendas, depois para uma empresa de transporte e ingressou em uma multinacional do ramo de tecnologia da informação também no setor de vendas.

Então na época, muita coisa que hoje é realidade na época era um sonho assim, trabalhava em uma empresa Canadense, a gente tinha projetos, e na época o meu projeto maior era implantar em Caxias do Sul os bilhetes de passagens, as pessoas, imagina! Fazem 20 anos, isso que acontece hoje, era fora do real. Meu projeto era pegar convencer o administrador lá da rodoviária a emitir as passagens de ônibus por computador, há o cara dizia, tu táis sonhando, tu tá é sonhando.

Por ser um ramo de inovação tecnológica, havia certa aversão das empresas a aderir ao novo sistema, porém se dizia persistente e tentou de todas as formas vender seu produto. “[...] na época eu vendia o formulário de nota fiscal para ser impresso no computador, bá! a maioria não queria né, diziam que iria continuar fazendo na gráfica.” A resistência das empresas em relação ao produto de venda dificultou seu crescimento, pois recebia comissão em cima das vendas e apesar do esforço, não conseguindo convencer os clientes de seu projeto, seu rendimento financeiro ficava baixo. Na percepção de Gamarra, era um ramo de difícil atuação, porém a experiência na multinacional foi importante para desenvolver algumas competências como responsabilidade, organização, administração de tempo e planejamento.

Eu levantava cedo, a multinacional ela te ajuda muito nisso, então tu tem que fazer um relatório de onde que tu vai, quanto tempo tu vai demorar, é administração do tempo é planejamento [...] quanto tempo tu vai demorar o que tu vai propor, como tu vai propor, então já tinha que planejar antes de sair do escritório, ia para o cliente, voltava, tu tinha que fazer um relatório do que, quanto tempo demorou, o que tu vendeu, porque que não vendeu, como é que foi, como é que não foi, ainda tinha que fazer os projetos, aí tu tem que botar em gabarito de máquina para ser impresso, então eu saía da faculdade voltava para o escritório, as vezes virava a madrugada.

Percebendo que seu esforço não estava lhe proporcionando um retorno financeiro satisfatório, passou a observar outras possibilidades de atuação e vislumbrava a carreira de

representação comercial por influências da imagem social que os profissionais da área lhe passavam.

Eu olhava aqueles representantes que chegava seis horas da tarde, bem na frente do escritório tinha um hotel, e os caras estavam lá, tomando um wiskinho, banho tomado, perfumado, eu disse, há, eu vou conseguir uma representação dessas, e consegui na época uma empresa muito grande lá de Caxias para Santa Catarina.

Verificando as oportunidades no mercado de trabalho, percebeu que podia atuar em outras áreas que lhe proporcionassem mais satisfação, entrou então para o ramo de representações comerciais como era de sua pretensão. “Me deram a oportunidade, eu peguei tudo que eu tinha na vida que era um opala velho [...] comprei o guia 4 rodas e saí fazendo representação.” A profissão era vista por Gamarra como sendo exercida por pessoas bem vestidas, então se preparou para entrar no ramo. “[...] fui à loja, na época, na minha cabeça o representante tinha que aparecer, se apresentar, não de jeans, sapato né, então comprei umas roupas nunca usei quase, e vim para cá com um mapa na mão, um guia quatro rodas.” Afirma que teve coragem e determinação para seguir o ramo de representação comercial.

E eu para ter uma idéia, não tinha dinheiro mesmo, eu carregava uma televisãozinha preto e branco, daquelas portáteis e ficava em hotel só num quartinho, não tinha nem banheiro dentro do quarto que aí era mais barato, saia enrolado em uma toalha, tomava banho sabe, dormi muito no início dentro do carro tomava banho em posto de gasolina essa coisa toda.

Conseguiu fazer um bom trabalho e foi então melhorando suas condições financeiras. Trabalhou durante seis anos como representante comercial e adquiriu bens materiais com sua profissão, só decidiu mudar de ramo depois que se casou, quando sua esposa estava grávida e não pôde estar presente no parto “[...] e é uma frustração que eu tenho até hoje né, no dia que a bolsa estourou, que ela foi para maternidade, eu não tinha possibilidade de na hora está lá para ver minha filha [...]” pela falta de tempo para família e percebendo a instabilidade do ramo de representação, decidiu montar seu próprio negócio.

Então aí eu decidi, eu acho que é hora de pegar e ao invés de dar o sangue por uma representação que daqui a pouco eles só te mandam uma cartinha, hoje é e-mail, mas na época mandavam uma cartinha que tu não era mais representante, digo não, eu vou aos poucos montar meu negócio, e foi onde eu comecei com loja, aí depois do representante eu digo não, tá na hora de passar para loja porque a representação ela não é segura.

Passou a organizar sua vida para atingir o objetivo proposto, segundo Gamarra teve a oportunidade de entrar no ramo em uma feira a cidade, após a feira, com a oportunidade de conhecer o ramo de vendas no comércio, decidiu arriscar as possibilidades que tinha.

Quando comecei com loja de inicio tinha uma feira chamada FLORIFESTA, aqui na frente do mercado público, que era com aquelas lonas de circo, então eu comecei, eu e minha ex-mulher, na época estava grávida do segundo filho, começamos vendendo camisa ali, pegávamos camisas em consignação e vendíamos ali na feira. Ai dali surgiu a oportunidade de uma loja na [rua] que devido a chuva alagava tudo, ninguém queria, eu digo, não é a única que eu tinha condições e ai comecei ali e tal, de lá eu cheguei a ter doze lojas depois me separei agora tenho seis, mas ta tudo certo.

Gamarra iniciou em um espaço que ninguém queria, arriscou e conseguiu por meio da primeira loja, adquirir outras 11 lojas e observando sua história podemos perceber que se considera um profissional bem sucedido. “de onde que eu vim sim, de onde que eu vim agradeço todo dia por tudo que Ele me deu.” A apesar de atribuir ao fato de sua dedicação, disciplina e determinação (locus de controle interno), que segundo ele aprendeu em um curso de vendas que realizou no de sua carreira na multinacional que atuou, considera também, que os fatores externos, como oportunidade, e ajuda de Deus (locus de controle externo) também contribuíram para ser hoje o profissional bem sucedido que se descreve.

Gamarra afirma ser muito proativo, e sente hoje falta dessa competência no mercado de trabalho. “Eu faço tudo, acho que as pessoas hoje em dia elas estão muito acomodadas, tem a indústria do não quero, não faço isso, não faço aquilo, as leis trabalhistas, nossa! estão muito ruins, tinha que dá uma revisão geral, porque as pessoas não querem nada, é só meus direitos.” Considera que as chances de ter sucesso no mercado de trabalho hoje são bem maiores do que quando começou, porém falta pessoas que tenham vontade de crescer. “Acho que hoje tem mais oportunidades é só a pessoa querer e lutar, se dedicar [...] as pessoas estão mais acomodadas, as pessoas não querem mais nada com nada, não querem mais estudar, se especializar, eu digo isso para os meus filhos, não querem ler, não querem nada.”

Considera que o principal obstáculo ao longo de sua carreira, foi estar longe da família, estando sozinho para decidir e se manter, porém afirma que o fato deles apoiarem suas decisões lhe dava segurança para seguir em frente. A principal estratégia para crescer, segundo Gamarra, foi o fato de ficar atento ao mercado de trabalho e se lançar nas oportunidades “abraçar as oportunidade que eu tive, nenhuma oportunidade deixava passar,

não dizia não, para aquilo que aparecia mais ou menos, passou um cavalo encilhado, ah eu estou indo.”

Para compreender mais sobre as oportunidades que Gamarra identifica que foram surgindo e como aproveitou essas oportunidades, iremos apresentar o que ele considera determinante no seu processo de ascensão profissional.

4.2.2. Identificando o que determinou o processo de ascensão de Gamarra

Segundo a teoria das atribuições citadas por Robbins (1999), pessoas que não alcançam o sucesso atribuem seu fracasso a fatores externos e a falta de oportunidades, em contrapartida a maioria das pessoas que tem sucesso na carreira atribuem esse sucesso a suas realizações pessoais, a fatores inerentes ao sujeito, no qual dispensaram certo esforço para alcançar os objetivos. Gamarra relata que iniciou sua carreira sem ganhar nada nos primeiros meses, foi somente para aprender um ofício, e esse ato segundo ele trouxe-lhe grande crescimento.

[...] todo mundo já chega e quer saber de quanto vai ganhar pô! eu não tenho vergonha, comecei varrendo o chão e não ganhava nada, os primeiros três meses não ganhava nada, ainda no descanso a noite eu pegava, tinha uma vizinha que tinha uma filha, que tinha medo de a filha vir sozinha a noite, eu ia buscá-la todo dia para trazê-la da loja até em casa e ela me deu um corte de camisa xadrez, que na época, uma camisa, com uma golinha de botão, aquilo pra mim foi oh, fiz um sucesso com aquela camisa, porque o meu pai e minha mãe, somos dois irmão eles só davam roupas iguais para não ter briga, saía sempre os dois parecidos.

A humildade e o bom relacionamento interpessoal, segundo Gamarra é algo que deve permanecer na vida inteira, “uma das coisas que a gente tem que ter é humildade, é procurar fazer o bem para todo mundo, não pisar em cima de ninguém, não humilhar, não ofender”. Podemos observar que Gamarra considera a rede social importante para o desenvolvimento e no seu caso, por estar inserido no ramo comercial, percebe que seu cliente deve ser tratado com respeito.

Gamarra considera que a coragem foi uma virtude que o acompanhou. “Foi muita coragem e muita dedicação, aprendi lá no curso em São Paulo [no da carreira na multinacional] que a pessoa para conseguir as coisas na vida, é a história dos 3Ds, dedicação,

disciplina e determinação, e então eu botei isso na cabeça.” Para além da coragem, acredita que o fato de se dedicar e querer mudar de vida, querer vencer, foi seu objetivo principal que o motivou para ir de encontro do sucesso. “O que determinou, eu acho que a história da dedicação disciplina e determinação.” Procurou realizar seu sonho “acho que muita luta, acreditar em sonhos e ir atrás desses sonhos.” Na adolescência teve um fato que, na sua percepção, desencadeou a motivação para realizar seus sonhos.

Eu acho que muita coisa na minha vida foi os sonhos, e nessa trajetória, eu, quando eu morava em Caxias, meu pai pegou uma obra, uma casa para reformar em Balneário Comburui, pô! eu pedi na época eu trabalhava na cervejaria Pérola na época em Caxias, que hoje é Antártica, eu ia conhecer praia, pô! Já estava com uns 18 anos e aí o meu gerente na época não deixou, meu pai inconformado saiu de Vacarias foi a Caxias falar com ele. Pô! pelo amor de Deus, o guri não conhece, dispensa ele uma semana eu vou trabalhar lá numa obra né, fazer uma reforma numa casa eh... Mas mesmo assim ele não deixou. Aquilo me deixou muito chateado eu disse puxa, bem dizer com 19 anos, não conheço praia ainda, então uma coisa que eu mentalizei, eu digo, um dia vou morar na beira de uma praia, [...] eu vou provar para mim mesmo que eu posso, sabe, então isso foi uma coisa que eu fui atrás e hoje eu moro do lado do mar, tenho casa na beira da praia, algumas coisa na beira da praia, então é coisa de tu realizar aqueles sonhos.

Conseguiu alcançar seus sonhos, segundo ele, por meio de sua determinação, porém, muitas pessoas acreditam que frente às dificuldades conseguirão mudar de vida e ser alguém reconhecido, mas de fato nem todos conseguem efetivar esse desejo.

Para Gamarra as oportunidades que foram surgindo ao longo da carreira possibilitaram-no aumentar sua rede de relacionamento e assim também suas chances de trabalho. “Fui construindo a carreira, sou muito reconhecido, tive oportunidades né, as pessoas me deram oportunidades [...] e assim, sempre cabeça erguida, procurando fazer as coisas certas.” Segundo ele, mostrou um bom trabalho e foi solidificando sua atuação profissional em cada chance que lhe foi dada. Foi ao longo da trajetória demonstrando sua competência e com isso seu trabalho foi reconhecido por outras pessoas que foram disponibilizando oportunidades de crescimento profissional. Percebemos que o fato de estar sempre em busca de algo melhor e o fato de correr atrás de seus sonhos contribuiu para Gamarra ascender na carreira, porém não podemos desconsiderar as oportunidades que foram surgindo nos contextos em que estava inserido. A tomada de decisão é uma competência que Gamarra considera importante para que os outros não decidam a vida por você.

A vida me provou que o que tu faz aqui tu paga aqui, tudo que eu plantei tempos atrás de bom, mas há, as vezes tu dá vontade de desistir de tanta coisa, mas a vida tem me mostrado que amanhã ou depois tu vai se deparar com uma situação lá de

trás que se tu plantou bem tu colhe. Então uma coisa, tu que é da área da psicologia sabe, se tu não faz pela vida, a vida faz por ti. Então às vezes, tu vai enrolando, tu não tomas uma decisão, daqui a pouco quando tu vê, tu está numa situação que puxa, isso era para ter resolvido lá atrás e agora..

Análise e solução de problemas é também uma competência que Gamarra acredita ser importante para se desenvolver, pois para ele as coisas devem ser resolvidas no momento que aparece, caso contrário, outras pessoas podem resolver as situações por você e dessa forma o indivíduo fica a mercê da sorte, que façam a escolha certa. Competência interpessoal, saber lidar com as pessoas, independente de sua posição social, procurar estar em contato com pessoas de diversos âmbitos e construir seu marketing pessoal podem abrir muitas oportunidades.

[...] a rede de relacionamento também é uma coisa importante, procurar tratar bem todo mundo, não decepcionar ninguém, eu sempre fui muito de esporte e no esporte a gente conhece muita gente, então procurar ah montar o nome acho que estou muito satisfeito, eu gosto da rua, eu não sou de ficar parado, ficar trancado. Eu levanto todo dia 06h23min, [trabalho no horário comercial] e jogo todos os dias até 20h30min, 21h00min. Hoje eu conheço tanto pessoas de um poder aquisitivo alto como baixo, para mim são todas iguais, não faço distinção e nem faço questão, corro até dessas coisas muito chiques.

Gamarra considera que o fato de conseguir a representação para Santa Catarina abriu um horizonte de oportunidades.

Então, acho que a vida, ela te dá oportunidade né, eu tive a oportunidade foi de vir para Santa Catarina como representante comercial. Quando eu trabalhava nessa multinacional, eu achava que estava pronto para ir para uma coisa mais ousada, que era sair da cidade, eu não tinha nada a perder, única coisa que eu tinha era trancar a faculdade, morava de aluguel, então eu vou.

Não conhecia a cidade e nem pessoas em Santa Catarina, tinha somente um guia quatro rodas, para orientá-lo na estrada. Percebemos que Gamarra teve coragem e determinação, para ir ao encontro das oportunidades que lhe foram oferecidas, e relata que apesar dos obstáculos e dificuldades não faria diferente. “[quando olho para trás] a imagem é muito trabalho né, muita dedicação, muita vontade de vencer, não vem nada de coisa ruim que me aconteceu, muita luta, foram ah... muitas dificuldades, muitos obstáculos que foram vencidos né, faria tudo de novo, não me arrependo.” Tem a certeza que fez o que deveria fazer e com isso alcançou seu sonho.

Gamarra demonstrou que aplicou o que aprendeu no curso de vendas, ter disciplina, determinação e dedicação (locus de controle interno) e considera esses fatores, juntamente com as oportunidades do mercado de trabalho determinantes para seu sucesso profissional. O apoio familiar segundo Gamarra foram à base para seu crescimento, pois sentia com isso, segurança para arriscar e correr atrás de seus sonhos. Percebemos que os fatores internos são fortes características de Gamarra, o fato de ficar sempre atento ao que o mercado de trabalho, verificando onde tinha as melhores oportunidades possibilitou Gamarra crescer profissionalmente.

Para conhecer quais os critérios de escolha de sua formação profissional e do campo de trabalho iremos identificar como Gamarra realizou suas escolhas, dentro de suas possibilidades.

4.2.3. Conhecendo os critérios que Gamarra utilizou para escolha de formação profissional e de seu campo de trabalho.

A formação em administração foi escolhida por Gamarra, pelo fato de ter realizado o ensino técnico em contabilidade e estar nesse período realizando atividades administrativas dentro da loja comercial que atuava. “Iniciei e no final fazia a parte administrativa no escritório da loja”

A profissão foi vista como possibilidade de ter um retorno financeiro de acordo com seu esforço, tanto do empenho dispensado à venda, quanto da administração das despesas.

[A escolha da profissão] foi porque, eu acho que... sempre achei que vendas, vendas ta no sangue e é uma oportunidade para uma pessoa que não veio de berço de ouro, que não teve uma oportunidade ah, como no meu caso, eu sempre achei que vendas, pela forma de comissão é uma forma de você fazer seu próprio salário. Eu sempre acredito que aquelas profissões que te dão oportunidades de você fazer o seu salário quanto mais trabalha, mais tu ganha, eu digo não é essa que eu quero, e eu sempre desde Caxias lá eu sempre trabalhei muito e também economizando, porque não adianta, o representante ganha bem, mas tu fica em hotel bom ter carro do ano e muita zueira, muita mulherada, muita festa.

Podemos perceber na fala de Gamarra, que sua alta confiança em relação ao desempenho na profissão o moveu para atingir seus objetivos profissionais. Segundo Teixeira

e Gomes (2005) o indivíduo que percebe o futuro profissional de uma maneira mais otimista sente-se mais motivado para enfrentar eventuais dificuldades que encontrar no caminho. Gamarra trabalhou como vendedor na área de tecnologia no início da faculdade e perante as dificuldades de abrir espaço no mercado de trabalho, desejou atuar no ramo de representação comercial, atingiu seu objetivo e pode com esse trabalho mudar de cidade. Fez a escolha pela representação e mais tarde, observando o movimento do mercado, optou por ter seu próprio negócio. O campo de trabalho, segundo o que Gamarra apresentou, foi sempre escolhas próprias, pautadas em sua percepção de possuir potencial na área.

Eu achei que tinha potencial né, perfil para vendas, tinha muita vontade, muita garra, tive uns treinamentos bons, e também acho que tudo na vida você tem que saber o momento certo de parar, e eu sempre achei que vendas, eu comparo um vendedor com uma prostituta ou uma modelo, que tem uma coisa assim de fase, tem uma fase da vida dela que ela... a pessoa tá lá toda né, e o vendedor não é diferente disso, então enquanto ele ta novo, solteiro, com garra, querendo viajar todo dia ótimo, depois que tu começa viajar menos é a época de tu parar.

Gamarra soube o momento certo de parar em cada campo de trabalho que atuou, demonstrando por meio de sua história de vida, ter realizado um planejamento de carreira ao longo de sua trajetória. Para verificar se ao longo da trajetória Gamarra planejou cada período da sua fase na carreira, será apresentado como Gamarra organizou seu desenvolvimento na carreira.

4.2.4. Verificando a existência e o desenvolvimento de um planejamento de carreira ao longo da trajetória profissional de Gamarra.

Gamarra acredita que as oportunidades foram surgindo em sua vida. “não planejei, acho que as coisas foram acontecendo, como hoje eu mesmo acho que deveria planejar daqui a dez anos como vai ser e tal, mas eu não [balança a cabeça que não], não faço planejamento, a única coisa que ainda faço é esporte para manter o espírito jovem.” Para ele foi à busca por um objetivo que o motivou “[...] com certeza é a busca por um objetivo, busca de um objetivo, sempre, sempre.” E com o objetivo em mente foi superando os desafios do mercado de trabalho e de seu contexto social.

[...] não digo que seja meta, mas as vezes a própria vida eu acho que põe desafios, é uma coisa que eu digo não, eu ainda vou provar para mim mesmo que eu tenho condições e que eu vou ter condições, eu vou sair daqui, eu, Caxias é uma cidade que num dia de manhã esfria, meio dia tem sol a tarde chove e a noite da neblina, então eu digo eu vou sair daqui ainda, não gostava do tratamento que [...] davam para gente, pensão eu sofri muito, digo não eu ainda vou sair daqui e vou dar a volta por cima, de repente se isso for meta, eu não queria aquilo que eu tinha, eu queria uma vida independente, uma vida melhor como todo mundo quer né.

Mesmo afirmando que não estabeleceu metas profissionais, podemos perceber nas falas anteriores de Gamarra que buscava sempre novas oportunidades conforme conhecia o campo de trabalho, pode não estar claro para Gamarra sua organização das metas, porém, percebemos que seu movimento foi sempre focado nos objetivos e a parti de então criava estratégias para atingir suas metas profissionais. Desde que iniciou no estágio, seu objetivo era conseguir um emprego que lhe desse maior retorno financeiro, galgou o ramo de vendas, escolheu e planejou estratégias para entrar no ramo de representação e hoje, mesmo afirmando não realizar planejamento para seu futuro, sabe aonde quer chegar.

Então hoje eu faço de tudo, toda administração das lojas, mas a minha especialidade que eu quero fazer mesmo, é procurar ver estrategicamente aonde que as minhas lojas vão se posicionar. Então eu já tenho mais ou menos traçado assim como é que a concorrência está se comportando, tanto é que a gente já partiu para produção própria, aí depois no futuro, agora eu quero ter mais lojas, loja de atacado, não tanto loja de varejo, mais aí tem que ser em outras cidades, em outros pólos.

Percebemos que Gamarra não tinha um objetivo claro em relação a sua profissão e atuação profissional, porém seu objetivo maior era mudar de vida, ou seja, modificar seu contexto social, com isso, estabelecia ao longo da carreira, metas de curto prazo, para serem atingidas. Dessa forma, alcançou seus objetivos, e hoje se considera um profissional bem sucedido, que conseguiu por meio de suas características pessoais (lôcus de controle interno: determinação, coragem, criatividade e empreendedorismo) e das oportunidades que foram surgindo (lôcus de controle externo: apoio familiar em relação as suas escolhas, rede social) ao longo de sua trajetória construir uma carreira de sucesso.

4.3. APRESENTANDO AGASIAS

Olha, o que eu vejo que é um profissional bem sucedido, é quando ele consegue olhar para trás e vê que ele fez mais coisas boas, tanto do lado sentimental quando do lado profissional. Se falar especificamente do lado profissional, você olha para trás e vê seus amigos dizer assim, olha ele é uma pessoa que eu confio, ele é uma pessoa que eu tenho respeito pelo que ele faz, às vezes do lado de dentro do portão, que eu costumo dizer que a nossa vida ela tem um portão, do lado interno é o lado que a gente trabalha e do lado externo é a parte que a gente se diverte, ou vai para casa ou vai para qualquer lugar ou não se diverte, mas sai do meio que você está, então, eu acho que hoje eu tenho uma vida bem legal assim desse jeito.

Agasias tem 52 anos é de família católica, porém relata não exercer a religião ativamente em sua vida. Descreve-se como uma pessoa alegre e positiva, não visualiza derrotas “Eu sou alegre e eu sou positivista, eu não vejo derrota em lugar nenhum, se disser assim: puxa! não vai dar certo, não é o [Agasias], eu vou até o fim, acho que enquanto a gente não recebe aquele não definitivo, se tem 1% de chance é esse 1% que eu vou procurar.”

Seu pai era marceneiro e sua mãe costureira, tem um irmão mais velho, que concluiu apenas o ensino médio. Nasceu em Urubici e com três meses de idade sua família foi morar em um bairro da Grande Florianópolis. Seus pais estudaram até o quarto ano do ensino fundamental. Após a mudança para cidade de Florianópolis, seu pai montou um bar nesse bairro, e sua mãe realizava costura por encomendas na própria residência. Agasias fez o ensino fundamental na escola pública do bairro Estreito e o ensino médio no Instituto Estadual de Educação, em Florianópolis.

Meu pai sempre lutou com muito esforço, então nos não tivemos a oportunidade de estudar em colégio particular, sempre foi em cima de colégio público, eu estudei a primeira parte da minha vida, eu fiz o primário, fiz o secundário, e o ginásio normal no colégio [...] no Estreito, depois eu passei por uma prova seletiva para o instituto estadual da educação, lá eu fiz o científico na época, três anos de formação.

No período que estava no Instituto Estadual de Educação, foi premiado com uma bolsa de incentivo ao esporte. “Então eu fui para o instituto e ganhei uma bolsa na escola técnica federal, porque eu jogava voleibol, acabei em jogos brasileiros com isso, mas foi uma fase muito pequena foi um ano só, e eu fui servir com 17, 18 anos.” Largou o esporte para servir a força aérea, nesse período tinha o sonho de fazer medicina, porém mesmo considerando que teria chances de passar no vestibular, não prestou o vestibular. O curso de medicina sempre foi um dos mais disputados entre as vagas oferecidas nos vestibulares e

talvez o fato de perceber que teria que se preparar mais, mesmo não verbalizado isso o fez investir em outras possibilidades.

Eu sempre tive um sonho por medicina, eu estava estudando, estava muito bem preparado na época, eu não sei como funciona agora, mas o instituído estadual de educação era o top de linha, entrar lá era uma coisa absurda, eu estava muito bem preparado e junto eu fiz a prova de especialista onde tinha 18 mil candidatos para 500 vagas, era quase a medicina que eu ia fazer

Nesse período era soldado, fez o curso de cabo, porém, não chegou a ser promovido, passou direto para escola de especialização “já era soldado, fiz o curso de cabo passei e não cheguei a ser promovido [...] eu esperava a promoção, não deu tempo porque eu passei para a escola de especialista e fiquei muito feliz porque também era um sonho.” Fez o curso de especialização em vôo e passou a voar em todos os tipos de aeronaves, afirma que dentro da aeronáutica realizou mais de 200 cursos.

Na aeronáutica, tem uma particularidade que deveria ser levado para todo mundo, que particularidade é essa, ele exige que você esteja em estudo constante, então se você fica um mês sem estudar o manual, sem se qualificar, você já está atrasado e muito. Então ele exige que você esteja se atualizando sempre, procurando novos horizontes, se não você está para trás e isso ajuda muito porque eu trago isso para cá.

Agasias iniciou sua carreira ajudando seu pai no bar até os 14 anos. Com 14 anos foi trabalhar em uma farmácia como auxiliar de serviços gerais, conseguiu ter progressão de cargo dentro da farmácia e logo foi convidado a trabalhar em outra farmácia concorrente. Iniciou a carreira militar por volta dos 17, 18 anos, e realizou dentro do serviço militar dois cursos técnicos: enfermagem e manutenção de aeronaves, posteriormente fez formação de especialista em piloto privado e piloto comercial, chegou ao cargo de sub-oficial e realizou por 08 anos vôos para presidência da república, hoje está na reserva e é coordenador de um núcleo do ensino técnico em Manutenção de Aeronaves, em uma instituição de ensino que oferece cursos técnicos e tecnológico da grande Florianópolis. Para compreendermos como ocorreu esse processo, será apresentado a trajetória profissional de Agasias.

4.3.1. Identificando a trajetória de Agasias.

Quando a família de Agasias se transferiu para Florianópolis seu pai montou um bar no bairro do Estreito, Agasias iniciou sua trajetória ajudando o pai no comércio dos 08 aos 14 anos de idade. “Meu pai, certa fase da vida dele ele teve comércio, um bar de bairro, com mesa de sinuca assim, e nos virávamos quase 24 horas, nos trabalhávamos de dia e meu pai trabalhava à noite.” Agasias e o irmão faziam o atendimento, a limpeza e a organização durante o dia, seu pai atendia os clientes no período da noite.

[...] naquela época não tinha esse negócio de criança não pode trabalhar e tal, eu trabalhava no bar do meu pai, limpando, colocando as coisas na prateleira, fazendo serviços secundários, porque eu não tinha nem idade pra fazer os serviços, ai era arrumando garrafas, pegar engradados e tal, lá era o que eu fazia.

Por volta dos 14 anos foi convidado por um amigo para trabalhar em uma farmácia, o fato de seus pais terem uma renda baixa com a atividade no bar levou Agasias a aceitar a oferta de emprego do amigo pois queria ter sua própria renda.

O que aconteceu, chega uma época da vida da gente que a gente começa a atrapalhar em casa né, eu não tinha uma renda, meu pai tinha o armazém mais não podia nos pagar né, mal dava para manter a família, a gente ajudava assim o que podia e a gente sente a necessidade de ter um dinheirinho e tal e daí eu fui convidado por um amigo que na época jogávamos futebol juntos, e daí pô! Ele disse vai lá trabalhar na farmácia tem uma vaga lá tal, eu fui, gostei e fiquei, foi uma experiência bastante agradável, embora trabalhasse bastante ali, foi uma experiência bastante gratificante né, eu fui para ganhar um dinheirinho.

Por influência de seu amigo preencheu a vaga e iniciou na parte de limpeza geral. Nesse primeiro emprego formal procurou fazer o melhor trabalho. “Na época que eu entrei, eu trabalhava em varrer o chão e isso foi extremamente importante para mim, eu fazia aquilo com o maior esmero, embora eu não nunca fosse um grande varredor, sempre gostei mais de sujar do que limpar, mas eu fazia o melhor de mim sempre.” Segundo Agasias, seu trabalho foi reconhecido e dentro da própria farmácia foi crescendo de cargo, e recebeu o convite para trabalhar em outra farmácia posteriormente.

Eu trabalhei ali um tempo, um bom tempo [...] é eu entrei lá, como faxineiro, eu varria a farmácia e depois eu passei a ser auxiliar de estoquista, cuidava do estoque

da farmácia aí era muito bacana, e depois eu passei a ser a pessoa que aplicava injeção, eu fui subindo lá, eu subi, aí eu fui convidado para trabalhar em outra farmácia que abriu ali a [...], sai e fui pra lá, aí lá fiquei um ano e pouquinho e fui chamado para ir para aeronáutica fui convidado por um colega e estava na minha época de ir servir, daí nos fomos.

Ficou na farmácia por 03 anos, depois motivado por seu colega, foi servir à base aérea. “Fui servir, fiz a prova para cabo, fui cabo da aeronáutica, aí voltei, a minha promoção não chegou a ser efetivada porque eu passei para um outro exame da escola da aeronáutica.” Ficou os dois anos intensivos no curso e recebeu a aprovação para ser terceiro sargento e depois da formação foi transferido para Recife, recebendo a incumbência de voar com helicóptero. “Fiz o curso de aeronave que era um tanto difícil.”

Depois de seis anos no posto de terceiro sargento, recebeu outra promoção a primeiro sargento que segundo ele é feita de duas formas, merecimento ou por atividades, no seu caso foi merecimento.

Aí essa promoção ela depende única e exclusivamente de capacidade profissional e de conceitos, então se você atingir determinado requisito, determinado conceito você é promovido automaticamente, em seis anos e meio eu fui promovido por merecimento, porque tem dois tipos: merecimento, e por atividade. Eu fui promovido por merecimento.

Por último realizou uma prova e foi promovido à suboficial, que é a sua graduação final. “fiz a última graduação da minha especialidade, que é a de Sub-oficial, foi um curso bastante difícil, é um ano inteiro as provas e tal e aí eu fui promovido a sub-oficial, então não é uma vida de grande glamour, mas é uma vida bastante bacana que é uma vida militar.” Foi transferido para Guaratinguetá, realizou o curso técnico em aeronaves e foi fazer especialização em Recife.

Em Guaratinguetá, fiquei dois anos fazendo o curso de formação, sai técnico de manutenção de aeronave e eu fui transferido porque depois desse curso você tem uma especialidade e aí você vai para um lugar do Brasil e como eu peguei uma especialidade que voava eu fui transferido para Recife.

Após realizar o curso de formação, trabalhou com vôo de helicóptero em Campo Grande, realizando busca e salvamento. “Trabalhei 11 anos com busca e salvamento, procurando salvar vidas que é bastante gratificante.” Podemos perceber que Agasias sentia

satisfação em realizar o seu trabalho e quando resolveu vir para Florianópolis foi convidado a voar para presidência da república.

Só que eu fui convidado para ir para presidência da república, nesse mesmo ano, eu já estava transferido para Florianópolis e mudaram então minha transferência para Brasília, aí lá eu fiquei 8 anos voando com o presidente Fernando Henrique e depois com o presidente Lula, [...] vim embora em 2004 para Florianópolis, fiquei dois anos na ativa, ainda na força aérea, aí em 2006 sai da força aérea, quer dizer não saí a gente não sai, fica na reserva.

Durante seu trabalho foi indicado algumas vezes, segundo ele por sua competência.

Eu fui indicado para voar helicóptero por uma pessoa que eu conhecia aqui em Florianópolis, dali para frente as pessoas diziam assim, olha você voava muito bem helicóptero em Recife, o teu desempenho era bom, então você vai para Campo Grande que lá tem helicóptero e o teu desempenho em busca e salvamento vai ser tão bom, aí agora eu quero ir para Florianópolis por opção minha, e aí vem uma pessoa para você e diz: não, não, nos estamos precisando de você em Brasília, agora você é importante em Brasília, então você vai, chega em um determinado ponto que você vai sendo indicado, não é com todo mundo, muita gente fica pedindo transferência para ganhar o dinheiro da transferência.

Percebemos que Agasias, reconhece que seu esforço em desempenhar suas atividades sempre com responsabilidade, desde a primeira atividade que realizava na farmácia, onde foi crescendo e atuando em atividades mais prazerosas até sua carreira militar que reconhece seu trabalho e disponibiliza oportunidades que só tem quem é percebido nesse meio como responsável e competente, ou seja, por meio de como ele mesmo citou merecimento. O fato de realizar um bom trabalho reconhecido como competências internas (locus de controle interno) abriram um horizonte de oportunidades a Agasias e teve em sua rede de relacionamento pessoas que ao longo de sua trajetória foram reconhecendo seu trabalho e contribuindo para o seu crescimento por meio de indicações a cargos mais altos.

Sua última atividade na força aérea, foi em Florianópolis, durante os dois anos que estava esperando entrar para a reserva, porém quando entrou na reserva foi ao encontro de mais um de seus sonhos, que era o de montar uma escola de mecânica de aeronaves e formação em piloto privado e comercial. No início de 2009 depois de apresentar seu projeto a várias instituições de ensino, encontrou na Grande Florianópolis uma instituição que lhe abriu as portas e, segundo ele, acreditou no seu projeto

Hoje eu sou coordenador do núcleo de aeronaves, era curso, hoje é um núcleo de aeronaves, eu trouxe esse projeto para cá, era um pedacinho pequenino que eu cheguei com ele e eu consegui fazer, nos conseguimos fazer esse todo, então hoje eu cuido do setor de aeronaves, então ontem foi a homologação do curso de piloto, a gente começou de uma forma bastante tímida, porém ficou grande demais e eu to me assustando bastante, eu estou muito assustado porque somos referencia nacional.

Seu contato no meio militar facilitou a montagem do projeto. Percebemos que a rede de relacionamento de Agasias é grande e o fato de realizar o seu trabalho respeitando essa rede, facilitou o reconhecimento e incentivou a montar o curso de aeronaves.

Agasias considera que o maior obstáculo que teve que enfrentar foi quando saiu da casa dos pais para fazer formação em Guaratinguetá.

cheguei em Guaratinguetá, foi muito triste, porque eu nunca tinha saído da minha casa né, foi ah, terrível para ir para lá, mas os amigos sempre muito próximos. Ai minha vida tomou um rumo diferente que eu estava acostumado a ir para casa, a mãe estar sempre junto o pai sempre junto e eu fui transferido para Recife, [...] olha foram várias, mas a que notei mais foi a falta, ah quebra o cordão umbilical com a família, e ir embora né, isso para mim foi o mais triste, eu chorava muito assim, uma vez eu tentei desistir, não da aeronáutica, mas de onde eu estava eu tentei vir embora, sozinho, não conhecia nada, nunca tinha saído de Florianópolis, sai para ir para Guaratinguetá. E quando eu cheguei lá eu entrei em desespero, eu não vim embora porque eu não podia, na aeronáutica tem uma restrição que não pode, mas se eu tenho conseguido um avião eu tenho vindo embora, então foi a maior dificuldade que eu tive na vida.

Para superar esses obstáculos Agasias teve o apoio da esposa, tinha recém casado foram morar em Guaratinguetá. “o apoio da minha esposa, eu acho que foi essência, porque se eu tivesse sozinho acho que não aguentaria não.” A adaptação ao local só foi estabelecida quando começou a construir um mundo “a parti” com sua esposa.

Cada lugar que eu ia me era muito feio, então eu não achava nada bonito, eu entrava num lugar era feio pegava um ônibus era feio, as pessoas eram feias, então depois eu descobri que o feio era eu, eu tava fora do contexto, então como eu tinha casado e minha esposa logo depois a gente foi para lá, então eu consegui fazer com que a minha vida se virasse dentro do meu apartamento, então ali eu consegui me recuperar se não eu não teria conseguido, eu sozinho, acho que a fraqueza seria maior.

Percebemos que Agasias tem uma proximidade muito grande com a família, tanto antes com seus pais, como também com a família que construiu após o casamento, sendo essas a base para o seu crescimento. Porém percebemos que Agasias faz bem seu trabalho e

com isso vai sendo indicado para novos postos de trabalho. Conheceremos agora o que Agasias considera determinante do seu processo de ascensão profissional.

4.3.2. Identificando o que determinou o processo de ascensão de Agasias.

Agasias acredita que sua vontade de vencer foi a motivação para correr atrás de seus sonhos. Traçou objetivo e seguiu seu caminho em busca da realização, porém considera também que sem o apoio familiar não teria forças para alcançá-los.

O que determinou, eu acho que primeiro, a vontade de vencer, eu sempre tive uma gana muito grande para saber aonde eu queria chegar, eu diria mais, que o apoio familiar é determinante, se tu não tiver uma estrutura base você não é ninguém, você pode ser um excelente profissional, mas na hora que você passa para fora do portão, você não é ninguém, se você não tiver um apoio.

A educação familiar segundo Agasias ajudou-o a superar os obstáculos da vida. Percebemos que Agasias considera que o determinante foi sua vontade de vencer, porém sem a educação familiar, talvez não tivesse dado tanto valor a vida. “Primeiro a educação né, que eu devo a meu pai e minha mãe tudo que eu sou, mas o restante na minha vida, foi tudo pautado lá do início do puxão de orelha que a gente levou e aí depois a vida foi dando esse puxão de orelha.” Agasias afirma que aprendeu com as dificuldades e a base familiar foi de extrema importância para conseguir superá-las. Em sua trajetória, afirma ter muitas pessoas que o ajudaram e considera esse fato importante para seu crescimento.

A família em 1º lugar sempre né, mas depois quando eu comecei a trabalhar, eu tenho um leque muito grande de pessoas que me ajudaram e até as pessoas que se apresentaram como inimigos eles me ajudaram muito tenho certeza que pessoas que não converso, que não fazem parte do meu relacionamento de amizade, tiveram importância vital para o que eu sou hoje. E aí, amigos eu posso citar uma quantidade imensa, até não preferia citar, porque eu posso me esquecer de alguém, aí não vou me perdoar por esquecer uma pessoa importante.

A relação familiar e os amigos são figuras importantes na vida de Agasias. Cita várias vezes a questão familiar e também os amigos, pelo fato de ter iniciado a formação militar por influência de um colega de trabalho, em vários momentos, menciona que foi convidado, ou indicado para os melhores cargos. Para Agasias o estudo tem importância,

porém a rede de relacionamento é percebida por ele como sendo reconhecidora de seu comportamento, baseada no seu desempenho. Seu jeito de ser é tão importante quanto suas qualificações profissionais.

O estudo é extremamente importante sim, porque sem qualificação você não tem nada e são poucas as especialidades que a pessoa olha e diz assim, eu preciso da especialização dentro daquilo que você faz. Eu recebi um convite agora para trabalhar com um dos maiores salários que você vê por aí, então o cara chega e diz assim, oh eu preciso do que você é, e não do canudo que você tem. Eu já recebi várias propostas, não que eu seja o melhor, tem colegas que estão na mesma situação, já estão lá trabalhando. Mas são raríssimos casos que são assim, que o fato de você não ter um canudo, para poder frequentar isso, você tem que ter uma vida muito grande, ter vivido, né uma vida muito grande. Eu diria que nesse caso específico [...] eles queriam agora o [Agasias] essa foi a proposta.

Por meio da fala de Agasias percebemos que o fato de compreender sua rede de relacionamento como família, amigos e conhecidos, importantes nos leva a considerar que Agasias atribui mais referência ao externo, ou seja, observamos que considera que as influências externa, são maiores levando a identificar maior influência do locus de controle externo. Esse fato é percebido também na carreira militar, onde afirma que o seu crescimento na carreira foi baseada, nas indicações de outras pessoas. Porém o fato de ter competência comportamental fazem com que as pessoas reconheçam mais o seu trabalho. Demonstrou que teve atitudes que o classificou em suas relações e interações. Essas atitudes advêm de locus de controle interno, porém, para Agasias, os fatores externos estão mais evidentes em sua fala, pois estes, foram citados desde o , com o apoio familiar, até os dias de hoje por meio de sua ampla rede de relacionamento, onde cita que foi sempre indicado por pessoas de sua rede de contatos, que acreditavam em seu potencial.

A partir disso iremos conhecer quais foram os critérios que Agasia utilizou, para escolha de sua formação e do seu campo de trabalho.

4.3.3. Conhecendo os critérios que Agasias utilizou para escolha de sua formação profissional e de seu campo de trabalho.

A escolha da carreira militar foi influenciada por um colega de trabalho “sai [da farmácia] e fui trabalhar em outra, fiquei um ano e pouquinho aí fui chamado para ir para

aeronáutica, fui convidado por um colega, e aí estava na minha época de servir daí nós fomos.” O desejo de Agasias era fazer medicina, porém não conseguindo entrar para a faculdade, optou pela carreira militar. Para Bock (2002) só é possível pensar em escolha profissional se tivermos a compreensão de que o indivíduo constrói sua identidade e tece suas escolhas a partir do que ele internaliza da relação que estabelece com o meio, e muitas vezes esse meio não dá possibilidades de visualizar carreiras com maior status, e os sujeitos acabam presos ao seu contexto ou buscam alternativas que os levarão a construir seu futuro de outras formas. Nos primeiros anos de sua formação militar na aeronáutica, realizou o curso de técnico em enfermagem e pode atuar por três anos no hospital da aeronáutica.

Os critérios que tive para escolha dessa profissão, foi uma vontade, quando eu entrei para força aérea, como eu te disse, eu sempre quis fazer a medicina, sou frustrado porque não consegui ser o médico, mas fui ser enfermeiro da força aérea, então eu fiz o curso de enfermeiro, eu sou enfermeiro formado pela força aérea, eu fiquei três anos trabalhando no hospital da aeronáutica aqui em Florianópolis.

Pode então por meio de suas possibilidades atuar no ramo que desejava no da carreira, porém dentro da carreira militar, podemos perceber que Agasias sofreu influências externas em relação a sua atuação profissional. “Quando eu fui para escola de especialista eu queria enfermagem, sempre gostei, e aí eu não consegui, porque fui no psicoteste e no meu psicoteste deu para cuidar de avião, como diz o outro mas de doente eu cuidei, e foi escolha eu sempre tive um sonho de ser militar.” Percebemos na fala de Agasias que seu desejo maior era pela área médica, porém se deixou-se guiar pelo teste de vocação e mesmo assim, podemos observar que encontrou satisfação em sua profissão, ao afirmar ter grande orgulho de sua carreira militar.

[...] então eu sou o cara, a pessoa mais feliz que você pode ter visto na vida servindo sendo militar foi eu, eu não tenho nada a reclamar, lógico temos momentos tristes momentos ruins, mas se eu não fosse militar, não tivesse sido militar, tivesse passado para medicina eu acho que eu não teria sido tão feliz, eu tenho um prazer imenso em dizer que eu sou militar, até hoje eu me apresento como sub-oficial [Agasias], eu ligo para as pessoas sub-oficial [Agasias] muito boa tarde, eu vou as formaturas, eu vou eu continuo, vou ser militar sempre.

A vida militar foi algo que lhe deu prazer, “Então eu sou militar por opção, por querer mesmo, eu tenho um prazer muito grande em dizer isso.” Por meio da fala de Agasias percebemos que as escolhas tanto de sua formação profissional, quanto de seu campo de

trabalho foram realizadas por critérios pessoais, porém, percebemos que as influências externas tiveram grande ênfase em sua trajetória.

4.3.4. Verificando a existência e o desenvolvimento de um planejamento de carreira ao longo da trajetória profissional de Agasias.

Agasias afirma que sempre estabeleceu metas de curto prazo em sua vida, no qual serviram de guia para traçar outras metas à partir da anterior.

Sempre, sempre, eu acho que se a pessoa não determina meta ela não tem horizonte, então eu acho que você tem que saber, não que a meta seja um fim, oh eu vou chegar lá e lá eu paro, é só um ponto para que você trace um trajeto e determine uma outra meta para você, então você vai fazendo de ponto em ponto para não dar primeiro aquele passo que você vai acabar caindo porque a perna não alcance, então até ali eu alcanço, resolvi e quando chegar lá você dá o segundo passo.

A carreira militar tem seus padrões de desenvolvimento e quem segue a carreira, sabe do onde pode chegar. O acesso na hierarquia militar, segundo Bolsonaro (2009) é seletivo e fundamentado no valor moral e profissional, gradual e sucessivo realizado mediante promoções em conformidade com a legislação e regulamentação de promoções de oficiais e de praças. O Art. 59 da Lei 6.880/90 – Estatuto dos Militares preconiza que essa é uma forma de obter um fluxo regular e equilibrado de carreira para os militares. Havendo dessa forma possibilidade de progressão funcional por meio de processo seletivo que requer esforço e dedicação pessoal.

Quando Agasias se refere a suas metas, percebemos que segue o padrão militar pré-estabelecido, ou seja, no regime militar a carreira está descrita desde o , basta que o indivíduo passe pelas etapas estabelecidas, porém a pessoa tem diversas oportunidades de escolha nas atividades de atuações. “sempre, sempre, em tudo eu voei helicóptero, eu voei bandeirante, eu voei Boeing, eu voei regente, eu voei Helijet, tudo, sabendo até aonde eu poderia ir, para não dar o passo maior do que eu pudesse alcançar.”

Quando Agasias passou para reserva militar tinha como meta montar um curso de mecânica de aeronaves e formar mecânicos e pilotos de aeronaves, montou seu projeto, estabeleceu metas e foi entre as instituições possíveis de compreender seu projeto mostrar seu trabalho e colocar em prática seus objetivos.

Eu acho que a carreira profissional não acaba nunca né, eu fui para reserva e então hoje eu poderia tá como eu costumo dizer, com o pé dentro da água deitado em uma cadeira de plástico para não enferrujar, mas eu acho que quando a pessoa faz isso, ela tá morta, quando a pessoa chega e diz assim oh, agora eu estou aposentado, não vou fazer mais nada, ali ele decretou o dia da morte dela, começou a morrer ali, é o que eu raciocínio, é meu muito particular, então eu acho que a vida profissional não acaba, se a pessoa diz que acabou ela morreu junto.

Agasias continua ainda hoje planejando seu futuro, podemos perceber em sua fala que está sempre procurando novos desafios, e o fato de realizar cada tarefa, desde a mais simples, até a mais complexa, com responsabilidade, fez com que recebesse o reconhecimento de sua atuação, dessa forma foi levado sempre a ocupar cargos melhores dentro e fora da corporação militar.

4.4. APRESENTANDO PTOLOMEU

Olha bem sucedida é aquela pessoa que além de tudo ganhou dinheiro, ficou contente com aquilo que fez durante a vida.

Ptolomeu tem 49 anos é natural do interior da serra catarinense e é filho de agricultores. Completou o ensino médio junto com seus irmãos em um colégio público da cidade. Seu pai foi expulso do colégio na quarta série e não chegou a concluir posteriormente, sua mãe concluiu a quarta série do ensino fundamental. Iniciou sua carreira vendendo picolé dos 10 aos 15 anos e hoje tem um escritório de contabilidade, no qual tem uma boa clientela e considera-se um profissional bem sucedido.

Ptolomeu relata que seus pais tinham o sonho de que algum de seus filhos pudesse concluir uma faculdade, porém na sua adolescência seu desejo era jogar futebol. “Lá em casa eles tinham um sonho que saísse alguém formado, era um sonho, deles lá em casa né [...] mas eu queria ir jogar futebol, naquela época eu achava que podia me virar jogando futebol.” Porém afirma que desistiu do futebol e resolveu então fazer uma faculdade. “Era bom, mas sabe por que desisti? porque naquela época tinha muita maconha no meio do futebol, tinha muita droga, daí eh, eu sai, sai e fui fazer uma faculdade.”

Afirma que o ensino público em sua cidade era muito fraco, porém, antes de fazer o vestibular teve que realizar um cursinho preparatório, sem condições de alugar um local para morar, a tia de um de seus colegas que iria cursar faculdade em Florianópolis também, cedeu, segundo ele, um quartinho para que pudesse juntamente com os colegas ter a possibilidade de estudar: “vim morar com outros rapazes de lá, na casa da uma tia de um deles.” Ptolomeu alega ter estudado muito para compensar a defasagem de sua aprendizagem até o ensino médio, e menciona que nenhum dos colegas que iniciaram com ele, conseguiu se formar.

Quando eu decidi que eu ia continuar estudando, fiz um cursinho, porque o estudo de lá é fraco até hoje é, o pessoal vem de lá e não consegue, tem que fazer cursinho, aí eu fiz um cursinho e estudava bastante, para compensar o estudo até o médio que era fraco, os caras que foram comigo nenhum se formou, só queriam festa, ficou só eu.

Já havia realizado vestibular duas vezes nos anos anteriores e não obteve sucesso, realizou então novamente, e nesse passou para sua quarta opção, segundo ele naquela época podia ser feita quatro escolhas e a contabilidade era a última escolha.

Ptolomeu se casou quando ainda estava realizando a faculdade, relata que nessa época a dona da casa, que era tia de um dos estudantes com quem moravam, percebeu seu empenho e a falta de comprometimento dos colegas, mandou os demais embora, cedendo então, o espaço para ele e sua esposa construírem sua família, sem que eles precisassem pagar nada, dessa forma seus familiares mandavam o alimento para se manter com a família.

Depois me casei e a mulher que nós morávamos lá disse: oh vocês não querem nada com nada então vão embora que o [Ptolomeu] e esposa vão morar aqui, era metade dessa salinha aqui. Aí eu já estudava né, fazia faculdade, não tinha nada, meus pais mandavam um ovinho, uma galinha, trazia uma coisinha para comer, eu ganhava muito pouco.

Relata que aos finais de semana ia para Alfredo Wagner ajudar seu pai na lavoura e para trazer o alimento para casa. “[...] quando eu vim para Florianópolis eu ia de volta de 15 em 15 dias, porque não dava para ir toda semana, não tinha dinheiro, mas eu ia e ficava final de semana trabalhando na roça, para depois trazer as coisas para comer né, então foi (risos).”

Perante as dificuldades e também o apoio dos pais e conhecidos conseguiu vencer os obstáculos de sua classe social e hoje se considera bem sucedido.

Olha, eu para mim eu sou um bem sucedido, fiz sucesso, não fraquejei, nunca tive né em hora de desistir depois que eu comecei, porque eu armei muito bem, eu, é que nem uma casa eu alicercei muito bem lá no começo, e assim, a gente né, todo mundo, quer sempre ter mais sucesso, quer sempre se realizar mais, mas hoje eu vou para o meu sitio, fico lá tranquilo, não me preocupo, trabalho, os filhos estão fazendo faculdade né, a gente sempre tem um dinheirinho, sempre comprando algumas coisas e isso é uma pessoa bem sucedida.

O fato de ter se preocupado com os estudos e levado a sério a educação familiar que os pais deram é reconhecida por Ptolomeu, quando ele relata que “armou muito bem” no da carreira para chegar onde está hoje. O fato de ter conquistado muitos amigos, é para Ptolomeu um fator de sucesso. “Tenho bastantes amigos, não tenho inimigos, para que mais sucesso que isso? Eu tive sucesso e não tive inimigos, só amigos, só amigos né.” Com seu sucesso na profissão conseguiu muitos bens, entre eles, um sítio, onde está fazendo criação de cavalos, ovelhas e outros animais que para ele é uma realização pessoal.

Agora o que eu tenho é uma criação de cavalos, é um hobby, que eu comecei né, por causa do sucesso da contabilidade, então, eu sou bem sucedido pela contabilidade, então eu vou partir agora, eu estou partindo, então o que é aquilo ali é um hobby, e o que vai acontecer, vai ser sucesso também, porque eu estou alicerçando igual quando comecei, ta entendendo.

Percebemos que Ptolomeu, conseguiu a partir de seu trabalho, alcançar um status financeiro que o possibilitou, concretizar seus diversos sonhos e com isso se reconhecer como um profissional bem sucedido. Para compreender como Ptolomeu atingiu seus objetivos, será apresentada sua trajetória profissional.

4.4.1. Identificando a trajetória de Ptolomeu.

Ptolomeu iniciou sua carreira profissional vendendo picolé nas ruas da cidade onde morava. Seu pai fabricava os picolés e ele e os irmãos saíam vendendo nas ruas.

Meu pai era agricultor e tinha um comércio, buteco né, um barzinho e quando éramos criança eu e meus irmãos nos ajudávamos no bar, eu já vendi picolé, saia empurrando um carrinho, lá no barracão [bairro onde morava] não tinha sorveteria, meu pai fazia o sorvete e saía pelas ruas vendendo picolé, sorvete, com 10, 12 até os 15 anos, depois cresci daí não vendia mais.

Ptolomeu relata que não gostava de vender picolé, seu pai o obrigava, porém agradece a ele pela rigidez na sua educação, pois segundo ele aprendeu a dar valor as coisas.

Vender picolé não foi critério, porque eu não escolhi, eu era obridago né, meu pai me obrigava, me empurrava, até se fosse hoje nem podia né, mas eu agradeço ele porque aí eu aprendi, assim eu aprendi a dar valor , eu era emburrado pegava o carrinho, ele fazia os picolés em casa aqueles de água (risos) a mãe ajudava ele né e eu saia vendendo empurrando o carrinho de praça a fora e gritando, mas não foi opção, eu não tinha opção, então esse, eu ia para roça também meu pai tinha roça.

O trabalho infantil é uma questão polêmica e traz à tona opiniões diversas. Existem autores que acreditam que possa trazer boas influência na constituição do sujeito, diminuindo as chances de entrarem para situações piores, ligadas ao tráfico de drogas ou à roubos e furtos, por outro lado há pessoas que condenam o trabalho infantil baseados nos riscos que as crianças correm em certas atividades e pela falta de tempo para se ocupar com a educação. Para Ptolomeu o fato de seu pai obrigá-lo a ir para as ruas vender picolé interferiu no sentido de dar valor as coisas e correr atrás de um futuro diferente por meio da educação “interferiu naquele sentido de fazer eu trotar na frente na marra , fazer trabalhar, fazer isso fazer aquilo, a educação que influenciou.”

A partir dos 15 anos passou a ajudar seu pai na lavoura e também no atendimento no bar que tinham na cidade. Com 17 anos prestou o primeiro vestibular, porém não passou, ficou um ano fazendo cursinho e prestou vestibular novamente e só conseguiu passar na sua terceira tentativa para contabilidade. Relata que essa foi sua última escolha, mas a partir do momento que iniciou, foi procurar emprego na área para saber mais sobre o exercício da profissão. “Meu primeiro emprego aqui foi trabalhar em um escritório de contabilidades, primeiro nem recebia nada, cheguei, eu disse, eu quero aprender, nem precisa me pagar nada, daí o cara disse não como vai trabalhar de graça, eu disse trabalho de graça, eu quero aprender.”

Ficou trabalhando por um tempo no escritório de contabilidade e foi chamado para trabalhar em uma grande loja de móveis. “[...] saí dali nem estava formado ainda, fui ser contador da [loja de móveis], aí lá tinha muita aquela coisa de puxar o saco do patrão e saí também.” Saiu da loja por não se adaptar com a forma de gerência da mesma e se ofereceu para trabalhar com um tio na área de contabilidade. Seu tio deixou claro que não poderia pagar o salário que recebia na loja, mesmo assim aceitou a proposta com valor salarial inferior para não ficar desempregado.

Na época eu ganhavam um tanto era um salário melhor até ali e fui trabalhar com meu tio, ele me disse assim: é, tu pode até vir trabalhar comigo, mas não vou te pagar esse salário que você ganha não, tu vai ganhar tanto, era menos da metade, eu disse, topo, eu vou, (risos) ninguém acredita, mais eu saí e não ganhava nem a metade, e isso a minha esposa me ajudou porque ela sempre me apoiou, sempre ali do meu lado, tudo que decidia ela sempre me apoiou.

O apoio familiar foi para Ptolomeu um grande incentivo para continuar sua carreira e o fato de ter construído uma família cedo, talvez tenha influenciado na questão da responsabilidade. Ptolomeu nesse período ainda estava estudando e já tinha uma família para cuidar, foi trabalhar com um familiar, para não ficar desempregado, não tendo dinheiro para o ônibus, ia para o trabalho a pé.

Depois eu quebrei a perna e ia trabalhar com a perna quebrada, andava ali da Vila Formosa, dali até lá no final do Estreito com gesso na perna ia a pé, porque não tinha dinheiro para pagar o ônibus, e os caras não diziam oh, ta com a perna quebrada pega esse passe, ou fica em casa, não, não diziam nada, fiquei um tempo ali e decidi montar um negócio para mim, não queria mas ser empregado.

Diante das dificuldades que encontrou no mercado de trabalho, decidiu que não queria trabalhar mais como empregado e, acreditando no seu potencial, passou a trabalhar por conta própria. O fato de acreditar no seu potencial favorece a um melhor desempenho profissional. Segundo Schein (1996) a auto-imagem adquirida pela pessoa em relação a sua carreira servirá tanto de orientação quanto de limite para tomada de decisões profissionais. Quando o sujeito se percebe auto-eficaz em relação à profissão, segundo Bandura (2001, pud TEIXEIRA; GOMES, 2005), favorece seu crescimento profissional, pois o indivíduo perceba-se capaz de se desempenhar bem nas atividades profissionais, do contrário, uma percepção de baixa eficácia, pode levar o indivíduo a evitar a execução de tal comportamento devido às suas expectativas negativas de desempenho.

No sofreu resistência do mercado de trabalho, os comerciantes não queriam pagar o serviço de contador, então passou por um período difícil em sua vida, formado e sem perspectiva de futuro, entrou em uma fase de depressão.

Eu estava muito estressado na época com depressão, assim, tu marcou uma meta parece que aquilo não, tu quer que seja rápido naquele lugar e não é assim, tem que ser devagar, então ali se eu não melhora eu fico doente, nossa! a doença... a saúde da pessoa é muito importante né, ali pra frente, se tem saúde ta tranquila. A família é muito importante porque está toda vida, tudo muito bem, todo mundo bem não acontece nada, agora se acontece alguma coisa destorcer, na saúde e na família

acabou, tu não consegue nada tua cabeça fica trabalhando em dois três rumos diferentes, e se ela trabalhar só naquela meta ali, só naquela meta, nossa, vai dormir tranquilo, tu acorda não tem aquela preocupação.

Trabalhou muito e conseguiu aos poucos reerguer sua vida com o apoio familiar. Ptolomeu apresenta a família como base de sua estrutura. “No começo foi bastante difícil eu trabalhava em três empregos, como eu te dizia, lá em Alfredo Wagner fui dar aula de contabilidade ainda, de graça, não recebia nada. Não tinha professor de contabilidade, como eu tinha colocado um escritório lá, a noite dava aula para eles lá.” Percebendo que os alunos não estavam interessados na sua disciplina parou de lecionar: “depois começou muita bagunça, eu vi que eles não queriam nada com nada, eu disse chega! Não vou mais dar aula para essa raça, não querem aprender, vão morrer tudo burro mesmo, porque, eles eram filhinhos de papai ali na praça e não queriam nada com a vida, os pais davam tudo, né.” Passou a dedicar mais tempo a seus clientes de contabilidade e não se prendeu ao escritório, foi às ruas atrás de clientes

Então comecei ir de comércio a comércio, e levava o cliente na minha casa e fui correndo atrás. Naquela época era bem difícil porque ninguém queria pagar contador. Até meu pai que tinha o boteco, não queria né, ele dizia [quando via seu contador]oh, lá vem aquele cara de novo, só quer dinheiro, então eu fui, ia em um comércio, ia no outro explicava, e tal, se precisar, aí quando eu abri uma salinha, tinha três clientes que com esses eu pagava o aluguel.

A partir da conquista dos três clientes montou uma estratégia para que estes o ajudassem a divulgar seu trabalho e trouxessem com isso mais clientes. “Aí comecei a fazer assim, fiz uma proposta, cada cliente que os meus clientes trouxessem, eles não pagavam aquele mês, deu certo, eles vinham, ah! O fulano veio aqui? é mais um cliente né! Eu dizia está tudo pago esse mês e dava o recibo para, e ele não pagava nada aquele mês.”

Hoje é contador há 25 anos e cuida mais da parte administrativa e de orientação a clientes. “Eu sou contador, eu administro todo o escritório, faço toda a administração, mas de conversar com os clientes né, tirar as dúvidas dos clientes, e já estou aí, 25 anos como contador.”

Percebemos na fala de Ptolomeu, que a maior realização que sua profissão forneceu foi o retorno financeiro. Por meio da profissão aumentou seu padrão financeiro e adquiriu condições de manter um padrão familiar, onde foi capaz de dar todo conforto para família e também estudo de qualidade para as filhas.

[A filha mais velha] se formou em direito, fez particular e aí ah direito né, tem gente que pensa ah, se formou, já ta rico, não é bem assim. Então, pezinho no chão, ela vê agora, que cada profissão, uma é diferente da outra, agora que fez a faculdade de contabilidade na UFSC, ela já gostou mais, ela gosta já mais da própria contabilidade do que do direito, então né, só que nem chega perto do que eu passei. A [filha do meio] iniciou lá na particular, mas depois passou na UDESC e faz lá fisioterapia.

O fato de suas filhas terem tudo sem esforço é algo que preocupa Ptolomeu.

Ganhou tudo de mão beijada, tem a sala, tudo para ela, fez uma faculdade paga, e outra na UFSC né, eu não tive nada disso, eu trazia cinco dúzia de ovos cinco quilos de macarrão e tinha que dá para o mês inteiro, 15 dias, e aí tinha os companheiros quando estava estudando que às vezes pegavam um ovo né, uma coisinha, eles tinham dinheiro, eu não tinha dinheiro, eles tinham né, e ainda gastavam o deles tudo e vinham pegar as minhas coisinhas, e nem um deles se formou, não concluiu nada, todos eles voltaram para Alfredo Wagner e nenhum se formou, só queriam bagunça, eles não queriam né, o pai era rico, só eu era pobre e daí quando eles gastavam o dinheiro todo eles vinham comer minha comida.

Então eu penso muito né, como é que vou fazer com as minhas filhas, será que estou fazendo certo, às vezes a [esposa] fica brava comigo, porque a [filha do meio] vai para o centro, para UDESC e eu, às vezes ela vai com menos de R\$ 20,00 e ... mas é para se virar, porque eu digo se eu der tudo de mão beijada, eles não vão querer ir atrás.

Ptolomeu acredita que o fato de despender maior esforço para superar as dificuldades fizeram com que valorizasse suas conquistas, dessa forma, quer que suas filhas também se esforcem para darem valor as coisas. Para compreender como Ptolomeu percebe seu crescimento profissional, será apresentado o identifica como determinante desse processo de ascensão profissional.

4.4.2. Identificando o que determinou o processo de ascensão de Ptolomeu.

O contador é um profissional que lida com a área financeira, econômica e patrimonial. É responsável pela elaboração das demonstrações contábeis e pelo estudo dos elementos que compõem o patrimônio monetário das companhias. O profissional dessa área deve sempre estar atualizado com as leis que regem o patrimônio das pessoas jurídicas (empresas), bem como às datas e prazos das obrigações fiscais.

Para Ptolomeu, sua honestidade nos processos foi o que garantiu seu crescimento:

Sempre fui muito honesto, sempre trabalhei com honestidade, sempre fui humilde, atendendo bem né, de correr atrás, mas sempre fui muito honesto. Sou, se eu estiver certo, eu brigo até o último ali oh, perco cliente, esse negócio de dizer que o cliente tem sempre razão, não, não é assim, se eu tenho razão eu brigo, eu argumento até o fim, perco o cliente, mas não perco a razão, se eu estiver certo eu brigo, porque a profissão exige que eu faça certo né.

Ao procurarmos conhecer a profissão de contador podemos perceber que o profissional dessa área deve exercer a profissão com ética e honestidade, pois este tem acesso a inúmeras informações das organizações para as quais presta serviço. Ptolomeu se reconhece como seguidor das regras da profissão e atribui esse fato, ao número de clientes que conseguiu conquistar. “Então eles traziam clientes para mim, porque eu fazia um trabalho direito também com honestidade, se não, se não meus clientes nem iriam indicar né, não indicariam.”

Com a dificuldade do da carreira pensou em desistir, porém teve nesse momento o apoio da esposa que o incentivou. “Mas foi ali difícil, pensei em desistir, queria largar tudo e ir de volta para serra, a minha mulher não deixou, queria jogar a faculdade fora e voltar, mas fiquei e fui correndo atrás.” Passando a fase inicial, começou a conquistar clientes e se motivar para o exercício da profissão, conquistou certo número de clientes e passou a sentir segurança em seu trabalho.

Então quando eu vi que ali era o meu rumo, então eu fiz um alicerce porque se chegasse a quatro cinco anos percebesse que não dava certo, pronto eu perdi cinco anos da minha vida, ou mais, eu estudei mais quatro na faculdade, então a partir do momento que eu disse não, é a contabilidade que vai ser a minha vida, eu fiz, plantei no começo para nunca mais eu ser uma pessoa que não teve sucesso, então para mim eu sou uma pessoa bem sucedida.

A questão familiar é bastante forte na trajetória e Ptolomeu. O apoio familiar desde a adolescência, com o apoio dos pais que mesmo obrigando-o a trabalhar sempre incentivaram os estudos e verbalizavam o sonho de ter um filho formado influenciou seu empenho: “O que influenciou foi a própria educação de fazer eu desde pequenininho andar ali oh, estudar, estudar, ser sempre o primeiro da classe, eh, lá em Alfredo Wagner.” E após criar uma nova família, a partir do seu casamento, sentiu-se acolhido para montar seu próprio negócio e seguir sua carreira.

A [esposa] quando nos estávamos em dificuldades, porque tivemos bastante dificuldades no início, eu saí lá do serviço, e nos estávamos, como é a palavra, lascado né, eu queria montar meu negócio, então ela assim tu é quem sabe, tu é quem sabe, porque junto, quando eu estava saindo do serviço eu ganhei uma proposta de 15 salários mínimos [...] de um bem sucedido, mas é um carneiro, aí ele me ofereceu 15 salários e eu não fui, e outra coisa na época, eu não tinha objetividade de ter dinheiro, eu queria primeiro saber para montar a minha coisa, eu não queria ser empregado de ninguém e daí minha mulher sempre dizia: tu é quem sabe, tu é quem sabe, então se ela renasce e dissesse pega pelo amor de Deus, daí pronto, de tanto encher o saco o cara pega, aí hoje, eu estava trabalhado de empregado, até hoje né.

Ptolomeu recebeu ajuda de várias pessoas na sua trajetória profissional. Apresenta consideração especial, aos seus familiares, como seus pais que os incentivaram e ajudavam a se manter trazendo alimentos para ele, um tio que arrumou o primeiro emprego na área sua esposa que sempre o apoiou e principalmente, a ajuda do casal que cedeu o local para morar, enquanto estava realizando a faculdade. Sem essa ajuda externa, talvez Ptolomeu não conseguisse concluir sua formação.

Eu sempre dizia que eu queria ter a minha coisa, o meu negócio, esse lado foi um lado muito marcante que ela sabe, eu também sei, que sempre teve do meu lado apoiando, nunca discutia com nada. Outro que arrumou o emprego também lá no começo, então eu parava numa casa no estreito ali assim que tinha dois cômodos só, no começo da vida ali, que a [filha] nasceu eu já tinha casado nos viemos, e a mulher cedeu aquele pedacinho ali né, até foi um fato marcante porque eles deram a chance para gente né, e não pagávamos nada a eles, que nem eram parentes, ali eu parei um tempão até começar a ganhar um dinheirinho, isso aí foi um fato muito marcante também né esses dois fatos né um para iniciar no lado que eu queria e o outro a ajuda né..eh.

O fato de apresentar um trabalho honesto, segundo Ptolomeu, é algo fundamental para o sucesso de qualquer profissão. Hoje, após conhecer o caminho, passa esse ensinamento a suas filhas que estão iniciando a carreira

Olha é o que eu digo para minhas filhas hoje que estão se formando, já formada em direito, advogada a [mais velha], porque todo mundo fala de advogado, que é uma profissão que é muito criticada hoje, que tem muita desonestidade né, e eu sempre digo pra ela, faz as coisas com sinceridade, seja honesta com seu cliente seja humilde com ele e vá atrás sempre nesse lado assim, nunca conta uma mentira que o advogado é muito mentiroso né, nunca conta, ou, mas vai ter hora que ela vai precisar, mas aí o mínimo possível né, porque a estratégia sempre foi essa, que chega daqui a 4, 5 anos ela vai ter sobrando cliente para ela, se ela for honesta ta, sempre contando a verdade, trabalhando do lado do cliente, não como mentira, isso é um ponto principal para crescer, lutar, esse é o lado sempre que eu digo que eu tive e hoje o cliente continua, hoje 25 anos de contabilidade num local que não tem uma placa, não é numa preferencial né.

Podemos perceber que Ptolomeu considera que a ética e a honestidade são competências essenciais no mercado de trabalho hoje e supera qualquer outra estratégia para se desenvolver profissionalmente.

Melhor que isso! não tem, estratégia melhor do que essa! não tem planejamento administrativo, porque lá eu coloquei um funcionário daquele lado de lá e coloquei outro lá, não, sempre com honestidade eu nunca tive[problema], a gente é uma profissão que não pode errar, e a gente nunca teve nada que me comprometeu.

Com esforço, dedicação e ajuda de algumas pessoas, Ptolomeu construiu sua carreira profissional. Seu objetivo depois de formado foi montar o próprio negócio e Ptolomeu cita que o apoio da esposa foi determinante nesse processo: “O que determinou foi à família, a estrutura familiar.” e as dificuldades financeiras ajudaram a despertar a vontade de vencer, de mudar. Descreve que ao olhar para trás e visualizar sua trajetória, o que vem a sua mente, é a rapidez dos processos, aprendeu a gostar da profissão, pois a partir dela conseguiu conquistar alguns dos seus objetivos que lhe trazem satisfação pessoal. “O que vem a mente [silêncio] foi tão rápido né, passou tão rápido, eu a gente trabalha... eh passa rápido quando a gente gosta da profissão né, [...] é daí quando tu vê é sexta-feira, e eu fico mais feliz ainda, eu vou para o sítio [risos]. Relata que no sítio encontra sua satisfação pessoal e que sua meta é conseguir, dentro de pouco tempo, fazer desse lazer algo que lhe dê um retorno financeiro também, com isso buscar por meio dessa atividade sua satisfação pessoal.

Percebemos que Ptolomeu recebeu ajuda de algumas pessoas para construir sua carreira e o fato de fazer o que considera correto, demonstra que ele procurou por meio de suas qualidades pessoais agir de forma ética, com isso atingiu o sucesso.

Para compreender como Ptolomeu realizou suas escolhas será apresentado os critérios que utilizou para iniciar sua formação e seu como optou por esse campo de trabalho que está inserido atualmente.

4.4.3. Conhecendo os critérios que Ptolomeu utilizou para escolha de sua formação profissional e de seu campo de trabalho.

Ptolomeu relata que sua formação profissional, não foi sua primeira escolha: “minha formação foi a última escolha”, havia primeiramente optado por ser jogador de

futebol que era um sonho, agronomia, pelo fato de ter campo de trabalho disponível em sua cidade e, veterinária, por ser uma área de interesse, porém sua escolhas não se efetivaram, e Ptolomeu seguiu um caminho totalmente diferente do qual havia planejado até então.

[...] é a última escolha, naquela época, fazia quatro escolhas, eu passei para última, era primeiro agronomia né, porque meus pais trabalhavam na roça e eu podia trabalhar lá, e a segunda era veterinária, eu sempre gostei muito de animais e a última, a última era contador, aí passei para contador e fui estudar, no início não gostava não, pensava em desistir, mas já tinha feito dois anos vestibular e não tinha conseguido passar, então eu disse, ah vou estudar e vou trabalhar.

Porém, vendo seus sonhos seguirem outro caminho, procurou após ingressar na faculdade, conhecer a profissão e procurar atuação na área, para melhor se desenvolver “[...] tenho que arranjar um emprego na área para aprender mais sobre a profissão e estou até hoje, mas não foi minha escolha não, eu queria, minha escolha era ser jogador de futebol.” Impossibilitado de realizar seu desejo de ser jogador de futebol e tendo como possibilidade realizar a formação em contabilidade, Ptolomeu procurou conhecer o campo de atuação do contador, e depois de trabalhar em algumas empresas escolheu ter seu próprio negócio. A escolha pelo campo de trabalho foi uma escolha própria, pautadas nas experiências profissionais anteriores que vivenciou dentro das empresas no qual atuou. Essa vivência fez com que Ptolomeu percebesse que tinha potencial para ousar montar seu próprio negócio e por meio dessa atitude alcançou sucesso em sua profissão.

4.4.4. Verificando a existência e o desenvolvimento de um planejamento de carreira ao longo da trajetória profissional de Ptolomeu.

Ptolomeu relata que desde o início da carreira fez planejamento de carreira e pôde com isso conquistar tudo que desejava. “[...] fiz, fiz sim, certinho, porque hoje eu gostava de praia, hoje eu tenho casa de praia, hoje eu gostava de cavalos, fui patrão de CTG, fiz muitos amigos, hoje crio cavalos, queria comprar um sítio, comprei um sítio que era sempre o meu sonho.”

Nas palavras de Ptolomeu, a única coisa que não conseguiu, segundo ele por opção própria, foi ser jogador de futebol. “A única coisa que eu não consegui, mas por opção foi jogar futebol no começo, porque daí eu parti para o outro lado né (sorri), mas aquilo ali já ficou lá trás. Até a questão da agronomia e da veterinária que eram as primeiras escolhas

conseguiu” o fato de ter o sítio possibilitou cuidar dos animais, plantas e atividades relacionadas a essas áreas de atuação, como por exemplo, aplicar vacina nos animais que na maioria das vezes é ele quem aplica.

Não pôde realizar na época, segundo ele, pela falta de dinheiro da família, a faculdade de veterinária, e a necessidade de fazer o cursinho daria gastos fora do orçamento familiar.

[...] porque não tinha muito dinheiro para fazer uma veterinária, ah fazer tantos cursinhos, o pai não tinha dinheiro, então eu tinha que me virar, vê, eu estudei em colégio público também que pode até, na época, acho que Alfredo Wagner ainda é muito defasado, porque o pessoal sai de lá porque o meu sobrinho saiu de lá quando chegou fazer um cursinho aqui, eu nunca vi isso, eu nunca vi aquilo, então eh né, então é muito difícil e a veterinária era muito concorrido na época.

Relata que se tivesse perto de sua casa faria somente por realização pessoal. “Eu faria agora, se tivesse uma faculdade hoje aqui por perto eu faria, faria só para hoje para me sentir mais ainda né, uma pessoa realizada.”

Percebemos que após ingressar na área contábil, por meio de sua formação, foi criando estratégias para atingir seu objetivo que era ter seu próprio negócio, com isso podemos observar em sua trajetória que criou ao longo da carreira, estratégias para ser reconhecido e conquistar a clientela que garantisse seu sucesso profissional.

4.5. APRESENTANDO BERENICE

Bem sucedida, é uma pessoa que gosta do que faz em primeiro lugar. É muito importante a gente fazer o que gosta, você não pode apenas fazer o que gosta, no meu ponto de vista, e não pode fazer apenas o que dá dinheiro, na minha opinião, você tem que procurar um ponto de equilíbrio, entre as duas coisas, você tem que tentar adequar mais ou menos o que você gosta, com uma coisa que dá dinheiro, não adianta eu fabricar caixa de isopor, se eu não vou conseguir vender, mais é porque eu gosto de fazer caixa de isopor, isso não tem sentido né, você precisa comer, você precisa se vestir.

Berenice, 32 anos, é de família católica, seu pai era pescador e sua mãe agricultora, logo após se casarem seus pais montaram em sociedade com o irmão de seu pai uma distribuidora de produtos para atender mini mercado. “[...] eles casaram e meu pai abriu um atacado para ele, que vendia coisas de mini mercado, na época tinha muito isso, vendia

sabão bolacha, coisa que vende em mercadinho.” Seu pai cursou até a oitava série do ensino fundamental e sua mãe concluiu apenas a quarta série.

Berenice realizou seus estudos, até o ensino médio em um colégio público da Palhoça, na época concluiu o ensino técnico em contábeis, hoje é formada em administração de empresas com ênfase em comércio exterior, e, é hoje responsável por toda parte administrativa e financeira de uma empresa familiar, no ramo de metalúrgica.

Berenice considera que o ensino público foi muito fraco e com isso não conseguiu dar continuidade no estudo superior, pelo sistema público.

Nesse decurso, eu sempre estudei em colégio público, desde o ensino básico até o segundo grau, aquela coisa toda. O ensino público eu achei bastante fraco. Quando eu entrei na faculdade, que tive que fazer uma faculdade paga depois, eu achei um tanto fraco, tanto é que eu fiz o ensino público e não consegui depois entrar na federal, porque como o ensino público, ele não era uma coisa muito, né, eu senti bastante isso, quando eu fiz o cursinho para vestibular, eu vi que eu não sabia nada.

Prestou vestibular para universidade federal/SC, mesmo depois de fazer o cursinho, porém, não atingiu a média suficiente para continuar seus estudos no sistema público. Como já estava nesse período trabalhando, procurou conhecer as universidades da região, para ingressar em alguma que estivesse dentro de suas condições financeiras. “[...] aí como eu trabalhava fora, a gente né, tem que trabalhar para se manter e tal, então eu pensei assim, bom eu não tenho outra saída, agora eu vou ter que fazer uma faculdade particular porque a pública eu não tenho como entrar.” Após conhecer a localidade, valores e a qualidade do ensino, de algumas universidades da região, escolheu segundo ela pelas qualificações e pela localização.

Então eu decidi que eu queria entrar na [...] e tal, por causa das qualificações da faculdade da época e porque tinha o curso que eu queria, para mim era mais mão, negócio de ônibus tal, saia do meu trabalho aí eu me lembro que eu ganhava muito pouco e aquilo ali dava para eu pagar a faculdade, mas meu transporte, a alimentação, era na conta.

Mesmo com poucos recursos financeiros, investiu o que tinha em sua formação. Com o tempo Berenice, foi assumindo cargos mais altos e com melhores remunerações. Com suas economias conseguiu comprar um carro para facilitar sua locomoção.

Eu comecei a fazer faculdade, aí depois, comecei a juntar um dinheirinho para comprar um carro, para não precisar ficar indo e voltando de ônibus, que era muito

penoso para mim, mas sempre assim, eu não tive ajuda dos meus pais, sempre assim né, naquela batalha, trabalhar, trabalhar e paga a faculdade, então eu me formei em administração e comercio exterior.

Os pais de Berenice, mesmo com pouco estudo, conseguiram nessas condições manter uma pequena empresa que garantisse o sustento da família. Este fato, segundo ela impedia-os de vislumbrar para os filhos melhores condições de vida por meio dos estudos, com isso houve pouco incentivo familiar para essa realização. “Como meus pais tinham pouquíssimo estudo eles estavam naquele mundo da empresa deles, então eu nunca tive muito incentivo, muito direcionamento da parte deles, aquela coisa que ah, é bom que os filhos estudem, mas eles que tem que decidir tudo por si.” Mesmo sem obter o apoio desejado dos pais Berenice conseguiu vencer as barreiras, e atribui isso a suas qualidades pessoais.

Eu tenho muito ponto de partida, eu sou muito de vamos fazer, pega meter a mão, tomar iniciativa e fazer, no contrário meu ponto fraco é assim, se o negócio começa a demorar muito, patinar muito eu não tenho muita paciência, eu não sou uma pessoa muito paciente, não é uma aptidão minha, a paciência, eu sou um pouco assim imediatista para certas coisas, claro que eu tento me ponderar.

Percebemos que Berenice demonstra ter muita pro-atividade, corre atrás de seus objetivos independente de ter ou não apoio. Demonstra se motivar por coisas novas, procura sempre novos empreendimentos sem que seja solicitada a isso. Segundo Berenice os fatores pessoais contribuíram para correr atrás de coisas novas e não cristalizar no tempo. Hoje apesar de sua curta carreira profissional, considera-se uma pessoa bem sucedida.

Olha, eu acho que minha carreira está no começo, mas eu já me considero uma pessoa muito bem sucedida, ainda estou a pouco tempo na metalúrgica, tivemos muitos problemas é claro, até pela minha falta de conhecimento na época da parte industrial, porque eu sempre trabalhei em comercio eu encarei a industria meio que crua, na coragem e com uma pesquisinha formal. Então tivemos alguns problema e tal que tropeçamos, fizemos errado, caímos, mas isso faz parte de qualquer empresa, mas já estou colhendo bons frutos, a gente está se mantendo, está trabalhando, abrindo uma boa clientela que esta fechando contratos bons, então estamos levando, então se eu te falar hoje que sim ou não eu digo que sim.

Berenice afirma que o na indústria foi um pouco difícil, mesmo conhecendo a área teoricamente, por meio de uma pesquisa que realizou no ramo, e afirma que até mesmo seus tropeços contribuíram para seu crescimento profissional pode por meio desse processo aprender e fazer diferente. Para conhecer o movimento que Berenice realizou no mercado de

trabalho e identificar o caminho que percorreu para ser uma profissional bem sucedida, será apresentada a trajetória profissional dessa trabalhadora.

4.5.1. Identificando a trajetória de Berenice.

Berenice iniciou sua carreira com 17 anos, quando concluiu o ensino médio “[...] eu estudei no colégio público, fiz técnico em contabilidade então eu trabalhei com contabilidade, eu só saí dali e peguei uma vaga com contabilidade no setor fiscal, nesse primeiro emprego eu trabalhei um ano eu acho, mas eu não gostei da função.” Sua primeira escolha profissional foi em contabilidade pelo fato de ter realizado o ensino técnico nessa área, porém após conhecer a profissão em sua atuação, decidiu mudar de ramo, por considerar essa área de atuação muito burocrática, porém o aprendizado que teve nessa função foi essencial para sua função de administradora ainda hoje.

Até hoje eu uso o que aprendi lá, porque a contabilidade ela tem um princípio básico né, claro hoje tem programas que fazem tudo, mas se você não sabe o princípio básico, você não vai saber ler o programa né, então aquela época lá em 97, tudo era na mão ainda, tinha um programinha que fazia algumas coisas, mas às vezes ele mais atrapalhava do que ajudava, então, aquilo ali me deu base para eu entender o comércio a legislação, para eu entender as leis fiscais né, como funciona, para saber que quando eu for tirar uma nota tem que ver se eu posso colocar aquilo na nota, ver o código, saber a quantidade do meu caixa para não estourar, então os princípios básicos eu trago até hoje.

A partir desse primeiro emprego foi convidada por um cliente para trabalhar com ele e não estando muito satisfeita com sua atual função, aceitou o convite. “Então eu trabalhei com contabilidade, depois um cliente da contabilidade gostou do meu trabalho e disse eu quero que você venha trabalhar com a gente, era uma loja de telefonia não tinha nada a ver com contábeis, e eu fui e assim mesmo.” Como havia iniciado a graduação seu maior objetivo nesse período era conseguir recursos financeiros para pagar sua faculdade e atuou nesse período em várias funções.

Eu não trabalhava na área, eu trabalhei em vários outros empregos porque eu precisava do dinheiro para me virar então eu trabalhei como vendedora, fui gerente de loja, trabalhei na [telefonia], em empresas que avaliavam outras empresas para vender e tal, vários ramos para poder pagar a minha faculdade, quando eu estava no final da faculdade eu consegui um estágio na área de comércio exterior né, onde daí

devagarzinho eu fui trabalhando e tal e hoje na verdade eu estou na área de administração, que foi o que me formei, mas não no comércio exterior

A experiência que foi adquirindo, ao longo de sua carreira nos diversos ramos de atividades, beneficiou Berenice na profissão que tinha o objetivo de exercer. O fato de ter que pagar sua faculdade, fazia com que trabalhasse em qualquer área “Pensei, eu precisava pegar uma experiência lá fora, para poder um dia ter a minha empresa né, eu queria ter sempre uma empresa para mim. Sei que eu precisava trabalhar fora por duas funções, pegar experiência e bancar minha faculdade.”

Berenice relata que desde o início de sua carreira seu único objetivo era ter seu próprio negócio, porém não visualizava as oportunidades, pois considera que não conhecia o funcionamento do mercado e os programas de benefícios a pequenas empresas.

As vezes quando a gente está meio desorientada, não sabe, não tem muito preparo né, você não sabe que existe um SEBRAE, naquela idade eu não me ligava nessas coisas eu queria ter meu servicinho ali para pagar a minha faculdade, era uma visão meio estreita desse mundo de oportunidades que a gente tem.

O fato de não ter um incentivo familiar que ajudasse Berenice a refletir sobre seus reais desejos foi para ela um ponto negativo, pois se houvesse esse apoio considera que teria arriscado mais.

Eu senti muita dificuldade de ter alguém para me orientar nesse sentido sabe, quando tu tem um ensino básico como eu tive, todo mais defasado, aí tu sai ali do teu segundo grau, daí fica meio a deriva assim né, aí eu não tinha uma figura eh, há vou seguir tal coisa, daí tu sai meio no tiro assim na tentativa e erro. Então eu tive muita dificuldade de ter alguém para me orientar profissionalmente, para dizer assim oh o que tu quer? do que tu gosta? vamos direcionar, não vamos, então isso eu senti um pouco de dificuldade, isso gerou muito medo de investir um pouco mais nas coisas né, [...] quando você não tem uma motivação, alguém que te dê um empurrãozinho né, é mais difícil.

Podemos perceber que Berenice considera que o apoio e o incentivo de pessoas externas, são importantes no início da carreira e se tivesse esse benefício teria sido mais fácil.

[...] então eu tive a oportunidade de ter a minha empresa lá quando eu tinha 23, 24 anos, só que eu ficava com muito medo, ah poxa! não sei ainda, estou muito nova, sabe aquela insegurança, mas eu sei que se eu tivesse um empurrãozinho a mais eu teria me tornado uma empresária a muito mais tempo.

Antes de aceitar o convite para trabalhar como administradora da empresa de metalúrgica que está atualmente, prestava serviço da área administrativa para duas empresas de forma autônoma.

Eu prestava administração para as duas, nada vinculado né, daí eu tinha cadastro na prefeitura, eu tinha nota fiscal, normal, eu trabalhei um ano e pouco nessa função de administradora autônoma para mim, aí teve essa oportunidade na [empresa], quando ela foi reativada eu fui convidada para trabalhar, daí era um convite metade pessoal, metade profissional porque era para trabalhar para mim né, era um plano de carreira muito melhor do que eu ficar em outras empresas e tal, mesmo sendo autônoma não deixa de ser para outras empresas.

A empresa havia fechado e decidiram reerguer novamente “Bom essa empresa já existia no ano de 2001, ela operou um tempo e daí como começou sem preparo, sem profissionais capacitados na época né, por alguns outros motivos ela acabou encerrando as atividades por um tempo.” Na época foi convidada pelo seu namorado, aceitou o desafio e visualizou com esse convite a chance de alcançar seu objetivo que era ter o próprio negócio.

Estava namorando o [...], ele me convidou para administrar a empresa, daí né, ele disse eu preciso de uma administradora, eu preciso de uma pessoa com as suas aptidões, e aí eu pensei na proposta que no caso seria a proposta de uma empresa que eu trabalharia para mim e como eu era autônoma, eu trabalhava como autônoma na administração de duas empresas pequenas.

Largou as duas empresas em que prestava serviço e iniciou uma pesquisa para saber um pouco sobre o mercado no qual iria atuar (metalúrgica), e iniciou suas atividades na empresa como administradora geral. “Eu aqui sou administradora geral da empresa, na verdade eu administro geral e do geral eu enfatizo mais no financeiro e o comercial, tudo passa por mim, aí tem uma atividades que eu cuido mais de perto e outras que eu delego, de certa forma a parte de administração.” O fato de o namorado incentivar Berenice a administrar uma empresa que poderia futuramente ser dela, fez com que ela se motivasse para conquistar o melhor resultado. O incentivo do namorado foi o apoio que ela precisava para se encorajar e arriscar.

Segundo Knabem (2005) o conceito de carreira sofreu grandes alterações, as empresas exigem que os trabalhadores sejam capazes de conceber, organizar, executar, controlar a qualidade e avaliar as tarefas, o que remete ao aumento da exigência de qualificações profissionais, ou seja, implica em escolarização elevada e treinamento

constante, pois o trabalho qualificado pressupõe conteúdos mais elaborados. O conceito de carreira segundo Berenice corrobora com os estudos de Knabem (2005), pois para ela o mais importante hoje para se desenvolver no mercado de trabalho é os estudos, diferente da época em que seus pais iniciaram e até mesmo do período que terminou o ensino médio em 1996.

Naquela época com segundo grau eu consegui uma vaga no setor fiscal de um escritório, hoje com segundo grau você não consegue mais nada, eu sinto que hoje temos que estudar seis vezes mais do que antigamente. Naquela época meu pai e minha mãe conseguiam manter uma pequena empresa com a oitava e quarta série, hoje é muito difícil, o mercado está muito voraz, se você não tiver um preparo um estudo, uma pesquisa, você tem tudo para falir, se você não tiver muito preparado o concorrente te atropela com tudo porque tá muito rápido, o mercado está girando hoje, numa velocidade que se você não acompanha você cai fora e morre, não tem como levar então principalmente a necessidade do estudo a necessidade de um inglês de você se profissionalizar em alguma coisa de você ser bom no que faz, profissionalmente, cientificamente, ter uma base, não começar uma empresa como a maioria começa porque viu o vizinho acho legal e abre lá uma loja, sem experiência, sem pesquisa, não isso não dá mais certo hoje, definitivamente não dá.

As mudanças ocorridas no mercado de trabalho que ocorreram segundo Antunes (1999), pelos avanços da automatização, da robótica e da microeletrônica e desencadearam uma revolução tecnológica de grande intensidade levou a ser exigido cada vez mais dos trabalhadores dedicação e determinação para competir com os demais no mercado de trabalho. Com essa resignificação o desenvolvimento na carreira depende de certo esforço do indivíduo para desenvolver competências atendendo a demanda do mercado e também de flexibilidade do trabalhador para que possa realizar mudanças na sua forma de trabalho. Podemos visualizar que Berenice percebe esse movimento quando diz que:

“[...] o mercado mudou totalmente, apesar de ser pouco tempo, deve ter sido aí uns treze quatorze anos mudou muito, posso te dizer assim que mudou 80%, naquela época eu não precisava saber tudo que eu sei hoje para poder me virar né, eu sei que mesmo eu me formei na faculdade, eu ainda não fiz pós-graduação porque eu hoje não estou tendo tempo eu sempre estou fazendo um cursinho a distância, curso do SEBRAE, compro curso em CD, uma coisinha aqui, outra coisinha ali, estudando em casa sempre lendo as coisas na internet, eu estou sempre ainda fazendo uma coisinha, e além de toda leitura que eu tenho, estou sempre em contato com pessoal do Banco, pessoal do mercado, programas de incentivo governamental e vai girando é assim que funciona.

O fato de procurar conhecimento na área com cursos de curta duração e de estar sempre atenta ao mercado de trabalho demonstra que Berenice se identifica com sua profissão, e verbaliza esse fato:

Então em primeiro lugar porque eu faço o que gosto, faço o que está dentro de minha área de formação, que eu estudei para isso foi bem focado na minha área, eu já tenho moradia própria do meu trabalho, isso já no Brasil é muito importante, a gente sabe que tem muita gente morando de aluguel ainda na minha idade eu estou com trinta anos e tem muita gente que passa a vida morando de aluguel, então para mim foi muito importante conseguir a minha moradia própria, carro, então fui trocando de carro, a gente hoje está num patamar um pouquinho melhor, então a minha qualidade de vida melhorou né, então se eu tenho ali a minha casa própria, meu carro próprio a minha empresa, eu me sinto mais segura e isso me diz que eu sou bem sucedida. Eu tenho muito para crescer ainda é claro, tenho um mundo para conquistar, então mais pro prazo que eu estou eu me considero bem sucedida.

A trajetória de Berenice foi descrita por ela de forma crescente, admite os erros que cometeu no seu percurso e pode aprender com eles, segundo ela não faria diferente, podemos perceber por meio de sua expressão, certo orgulho de Berenice ao relatar sua história.

Eu penso assim, muitas coisas eu errei, mas eu não teria aprendido o que eu sei hoje se eu não tivesse errado, então eu olho para trás com um sorriso por enquanto eu estou olhando com um sorriso eu vejo assim eu bati, eu sei os pontos onde eu bati a cabeça, onde eu errei, mas eu cresci com aquilo num patamar que eu aprendi como pessoa, então se eu voltasse atrás eu não sei, eu acho que eu faria tudo igual. Pelo menos na parte profissional eu tinha que passar tudo que eu passei para eu aprender, para dar valor as coisas que eu dou hoje, porque assim eu não vou poder cobrar dos meus funcionários ou do meus estagiários o que eu não sei o que tenho que cobrar, então eu aprendi, como eu fui cobrada eu aprendi, ou o que eu pude surpreender ou não, hoje eu sei, eu tenho noção de ensinar o que eu aprendi.

Procurou atingir seu objetivo e percebemos que ficou mais segura, quando recebeu um incentivo na época de seu namorado, onde pode arriscar largar as empresas que estava trabalhando como autônoma, porém para identificar a que Berenice atribui seu sucesso será apresentado o que considera determinante do processo de ascensão profissional.

4.5.2. Identificando o que determinou o processo de ascensão de Berenice.

Em sua trajetória Berenice afirma que a falta de apoio familiar tardou sua iniciativa de ter seu próprio negócio, porém afirma que o fato de seus pais terem uma empresa despertou nela à vontade de ser dona de seu próprio negócio. “Olha em primeiro lugar quando nós crescemos trazemos muitas referências dos pais, então eu acredito que por ver meus pais

trabalhando para eles né, que eu tracei esse caminho de trabalhar para mim de ser empresaria, o primeiro é isso que vem lá das minhas origens.”

Sua coragem e qualidades pessoais reconhecida por ela como sendo uma pessoa empreendedora com certa aptidão contribuíram para que ela procurasse alcançar seu objetivo.

Em segundo lugar o fator determinante foi um pouco de coragem, você tem que ter um pouco de sorte também e assim um pouquinho de espírito empreendedor, se você não tem, não é um empresário, eu, eu claro cada um tem uma aptidão para alguma coisa, tem gente que não quer ser empresário de forma nenhuma porque não quer responsabilidade, porque é uma responsabilidade grande né, porque tem famílias que depende de você e no dia seguinte você tem tanto para enfim, tem gente que não está querendo se indispor com isso, quer ser funcionário.

Essas qualidades segundo Berenice são inatas e essenciais para seguir uma carreira de empresário. “[...] tem que ver a aptidão daquela pessoa, cada um tem que trabalhar no que acha que gosta, então você tem que ter essa pré-disposição, esse pouquinho de espírito empreendedor para seguir a carreira e ser empresário porque se não você não segue a carreira. Schein (1996) acredita que seguir uma carreira é um processo constante em que as competências profissionais vão se alterando, porém afirma que à medida que uma pessoa obtém ascensão, ela constrói um conceito a seu próprio respeito, que é formado pela percepção de si mesmo, pautados por suas aptidões, seus objetivos e valores.

Berenice afirma ter buscado esse objetivo, usando de exemplo seus pais, porém o fato de ter sido funcionária em vários ramos de atividades, podendo comparar sua rotina com o trabalho de seus pais, talvez tenha gerado em Berenice um desejo de ser mais independente, de poder usar sua criatividade e conhecimento no seu próprio negócio.

Porque eu busquei, exatamente, eu busquei, claro como eu te falei, talvez, porque eu não tenho conhecimento dessa parte pessoal, não estou falando que tracei ser empresaria por causa dos meus pais, mesmo que se eles fossem funcionários eu gostaria de ser empresaria, mas eu acho que esse fator conta um pouco e porque vem de dentro de mim, então eu sempre pensei assim oh, eu vou trabalhar eu vou pegar experiência fora para mim abrir um negócio para mim, só que nesse decurso da minha vida eu quis ter um salão de beleza, eu quis ter fábrica disso, fábrica daquilo, eu pesquisava, eu ia atrás, nunca tinha concretizado nada né, até esse momento, mas eu pesquisava, ah quanto que é para abrir um salão de beleza, eu queria porque minha amiga abriu e se deu bem e tal, então sempre o meu pensamento era: o que eu vou montar, o que é que vai ser minha empresa, que empreendimento eu vou montar, agora se isso for um fator psicológico ou externo eu não sei te dizer, mas eu fui impulsionada por alguma das duas forças.

O que moveu o desejo de ser empresária, não está claro para Berenice, porém podemos perceber que tanto seus motivos internos, que considera como “um desejo de dentro”, quanto a influência de seus pais são consideráveis para seu desenvolvimento, porém percebemos que Berenice realiza um movimento contínuo para buscar novas oportunidades.

[...] bom eu sempre tentei manter a minha leitura, sempre lendo alguma coisinha do jornal para ver o que está acontecendo, sempre lendo as oportunidades, vagas de emprego, quanto é que o mercado está pagando, o que está dando dinheiro, é eu nunca tive, eu não tinha muito tempo para ler, até hoje tenho menos ainda, mas eu tentava sempre me informar, eu estava tentando sempre ler o mural da faculdade, sempre tentando ver o que meus amigos estava trabalhando, o que estavam abrindo, se tinha palestras gratuitas eu sempre ia, sabe a minha estratégia inicial era de sempre estar conectada com o mundo, buscava sempre informação para que eu não estacionasse meu conhecimento né.

No papel de proprietária da empresa considera que seu movimento em busca de conhecimento e recursos é essencial para não ser derrubada pelos concorrentes.

Está diretamente ligado com a minha função né eu tenho que estar bem informada, eu tenho que sair na frente eu tenho que buscar recursos para minha empresa, então tem que buscar aonde que tá isso, a empresa precisa de recurso da onde que eu vou pegar, onde que eu vou correr, porque meu concorrente tem eu não tenho, ele pegou em algum lugar! Eu vou ver onde ele pegou e também vou pegar, se tem para ele tem para mim também, então é isso que eu vou atrás achar fonte de recurso, ah eu estou usando que ferramentas para administrar a minha empresa, será que a empresa do lado está usando algo diferente, o Benchmarking famoso né, será que a empresa do lado está fazendo também, mesmo sendo de outro ramo de atividade. O que metalúrgicas estão usando para administrar elas usam fluxo de caixa, eu também posso usar, vou ver se dar certo, programação de pagamento recebimento, balanço, todas as ferramentas da administração financeira eu procuro usar aqui.

Berenice considera que suas principais competências são pro-atividade (“Eu sou muito proativa se chegar e ter que fazer, eu vou meter a mão e fazer, eu vou pesquisar se eu não souber, se alguém me perguntar e eu não ter a resposta, eu vou anotar e no outro dia eu vou vir com a resposta”), persistência (“eu tenho muita força de vontade, eu não desisto, eu não canso fácil digamos assim”), iniciativa (“corro atrás de verbas e recursos para empresa”) e honestidade (“eu também sempre construo as nossas bases aqui na honestidade, na seriedade”). Os valores familiares são percebidos por Berenice como base para seu crescimento “[...] venho de uma família que trabalha com muita moral, muita ética, que o empresário ele deve ter isso dentro dele hoje e eu sempre trouxe isso como ponto forte da minha pessoa” seus valores e seu perfil profissional voltado para organização “o meu senso organizacional também conta como um ponto forte, que organização é um ponto muito forte

para quem está na organização de uma empresa e para quem está lá no chão de fábrica também né, mas imagina se a organização não é organizada. (risos)”

Berenice considera que essas competências que citou ter, não são fáceis de encontrar no mercado de trabalho hoje

Olha hoje eu trabalho, eu tenho estagiários aqui dentro né, e eu acho que hoje os estagiários não levam as coisas tão a sério como deveriam né eu na minha época eu tive uma oportunidade de ser estagiária, uma coisa muito curiosa sempre que eu trabalhei eu sempre peguei o outro emprego para ganhar mais e eu pedia as contas sempre, eu nunca fui mandada embora, porque quando eu pegava um serviço independente do que fosse eu não me preocupava se na carteira estava a função que eu iria fazer, eu abaixava a cabeça e trabalhava eu sempre dei muito, o melhor de mim nas empresas que eu trabalhei, eu sempre fazia além, eu nunca fazia o que me pediam, ou seja, só o que me pediam, eu nunca atendia digamos assim como é que eu vou dizer eu sempre tentava exceder a expectativa da pessoa que me contratou sabe, porque que eu falo assim eu sempre tentei, ah eu sou paga para atender o pessoal no balcão, mas eu sempre limpava a minha mesa eu chamava o cliente lá na vitrine, eu fazia uma promoção, eu sempre fazia muito além do que me pediam e eu sinto muita falta nos profissionais disso hoje.

Na concepção de Berenice não adianta ter somente um diploma, é preciso ter competências pessoais para se destacar e ser percebido pelas outras pessoas.

Eu vejo muito canudo, muita formação, eu vejo muitas vagas e muitos profissionais mas eu não vejo dedicação na parte principalmente de estagiários, eu acho que o estágio é uma ferramenta muito boa e muito difundida hoje porque antigamente nos não tínhamos né, e é uma grande oportunidade do profissional mostrar quem ele é sabe, é uma oportunidade fantástica dele dizer obrigada por me dar o estágio e agora eu vou provar que tu tem que me contratar sabe, eu não vejo, hoje falta um pouquinho disso nos profissionais de hoje sabe, eu agora como eu já tenho um pensamento empresarial percebo muito isso.

Berenice afirma que sempre fez o melhor de si, em cada lugar que trabalhou, sempre procurou mostrar uma boa imagem para as pessoas que há conheciam, pois era a partir delas que conquistava uma oportunidade melhor.

Eu reparava que quanto mais eu me dedicava aquilo fazia o que se chama hoje de marketing pessoal, então alguém via o meu trabalho, porque quando você está trabalhando você tá na vitrine, digamos assim né, alguém vai ver o seu trabalho, eu sempre fui muito cordial, muito gentil quando eu atendia, eu ganhava muito presente na minha época de atendimento porque eu fazia tudo pelo meu cliente, eu tentava tudo que eu podia para atender bem o meu cliente, tudo que eu podia eu corria atrás, então mostrava muito boa vontade e isso sempre foi muito gratificante para mim porque sempre alguém via o meu trabalho e me chamava para trabalhar, para ganhar mais, para subir para ter um posto melhor, eu fui sempre subindo, iniciei lá em baixo e fui sempre subindo eu nunca voltei né, fui sempre subindo melhorando e ia conseguindo outro, até hoje ia sempre dando mais de mim, hoje assim eu não me

importo chegar na minha empresa e eu limpar o chão da minha empresa, porque que não qual que é o problema?

Por meio da entrevista de Berenice, percebemos que sua dedicação e determinação foram fundamentais para seu crescimento, demonstrou estar sempre informada sobre o mercado de trabalho como um todo e teve sempre o cuidado de se apresentar bem, passando uma boa imagem para sua rede de relacionamento, pois essas sempre reconheceram o trabalho de Berenice e foram abrindo as portas para ajudarem a construir sua carreira de sucesso. A partir de sua carreira, vamos conhecer quais os critérios que Berenice utilizou para escolha de sua profissão e do seu campo de trabalho

4.5.3. Conhecendo os critérios que Berenice utilizou para escolha de sua formação profissional e de seu campo de trabalho.

A primeira escolha de formação profissional de Berenice foi para Contabilidade.

Me formei em contábeis, aí disse vou tentar contábeis porque foi nisso que eu me formei no segundo grau, achei que ia gostar e fui. Na verdade uma amiga minha se formou comigo e conseguiu lá um emprego primeiro, depois ela disse oh [Berenice], tão precisando e tal, vamos entrar, e eu disse vamos beleza e fui lá fiz a ficha me chamaram e aí eu comecei, mas eu não me identifiquei porque era muita matemática, muito técnico e eu trabalhava, o contador ele trabalha para governo e para seu cliente, ele não trabalha não tem muito, muita né.

Com a experiência na área, Berenice percebeu que não gostaria de atuar nessa área, queria algo criativo, que pudesse lhe dar um retorno financeiro junto com a satisfação em realizar seu trabalho.

A escolha profissional realizada por Berenice foi pautada em suas características pessoais. “Para escolher [a formação profissional], bom, eu sempre gostei muito de organização, eu sempre gostei de mexer com parte financeira, a parte organizacional da coisa, eu sempre tive como aptidão pessoal organização das coisas.” Podemos perceber em Berenice um desejo de controle quando cita que faz planilhas de acompanhamento de sua pessoa física, e segundo ela, esse fato influenciou em sua escolha pela administração, ênfase em comércio exterior se deu pelo fato de gostar de viajar e conhecer outras culturas, porém sua atuação

com exceção de um estágio que realizou na área no fim de sua graduação, as demais atuações foram na área administrativa.

Gosto, de mensurar, planejar, eu trouxe isso da minha vida pessoal, e pensei tinha que fazer alguma coisa nesse sentido. É nesse sentido que eu vou ter que fazer né, eu sempre tive uma direção organizada das coisas, de programar meu dia, de usar uma agenda, de ter um controle dos meus gastos mensais, da minha pessoa física e tal, então como eu gostava desse tipo de coisa, isso me fez optar pela administração, e na parte do comércio exterior, porque antes tinha administração com marketing, administração com comércio exterior, administração financeira, porque eu gostava muito de viajar, eu achava muito interessante, um mundo novo a cultura nova, assim eu vou tentar comércio exterior para ver, e aí foi por isso que eu escolhi esse curso.

Para escolha de uma profissão é importante em primeiro lugar o auto-conhecimento, ou seja, é importante conhecer suas capacidades, assim também como suas dificuldades, para realizar uma escolha consciente e harmoniosa com seu real desejo. Berenice demonstrou ter realizado a escolha de acordo com seu auto-conceito, ou seja, sua escolha foi pautada no que gosta de fazer e realiza bem.

A área de atuação foi vislumbrada por Berenice desde o da carreira. “Então digamos assim eu queria sempre fabricar alguma oportunidade, então eu pensava se eu estiver bem informada, sempre de olho em tudo daqui a pouco vai aparecer alguma oportunidade, uma coisa que vai me dar um estalo e a partir dali pode surgir meu novo negócio.” Berenice seguiu sua intuição e agiu para estar sempre bem informada. “Pode surgir uma oportunidade do nada e decolar, então sempre conectada é isso que eu tentava fazer né, jornal, revista, como eu não gosto muito de TV, só via o que era telejornal, então eu aproveitava o tempo para fazer outras coisas mais ou menos assim.” Organizou sua vida para estar atenta as oportunidades, no entanto, a oportunidade que lhe foi mais valiosa, e desejou por toda sua vida, surgiu a partir de seu namorado, que juntos realizaram o sonho de ser dono de seu próprio negócio. Dessa forma consideramos que Berenice pode apesar de ter concluído sua formação escolar em colégio público, com as dificuldades e defasagem no ensino citada por ela, conseguiu a partir de seu esforço escolher sua formação e o seu futuro profissional por conta de seu desejo.

Com intuito de identificar, se Berenice planejou sua vida para conquistar o sucesso que alcançou, iremos identificar se houve a existência de um planejamento de carreira ao longo de sua trajetória.

4.5.4. Verificando a existência e o desenvolvimento de um planejamento de carreira ao longo da trajetória profissional de Berenice.

Berenice considera que o planejamento que realizou foi em linhas gerais, não específicos, “Gerais sim, específicas não né, a minha meta desde que eu comecei no primeiro emprego era, eu preciso, eu vou, eu quero abrir alguma coisa para mim, eu não nasci para ser funcionaria, eu nasci para ser proprietária.” Segundo Berenice foi movida pelo desejo de ser independente. “Bom tentando ser um pouco mais específica eu fiz planejamentos informais, na minha cabeça eu não botei no papel, mas eu planejei a minha vida informal.” Para Berenice o planejamento que realizou foi apenas de suas despesas pessoais, porém por meio de sua trajetória profissional podemos observar que Berenice sempre ficava atenta a todas as funções que exercia para ter experiência com sua própria empresa.

Para mim é diferente de eu planejar meus gastos mensais, lá quando eu ganhei meu primeiro emprego, eu tinha uma planilha em que eu colocava tudo de um lado o que eu gastava e do outro o que eu ganhava, era uma planilha bem pequena (risos) era bem simples as contas eram ao contrário de hoje né, (risos), então eu tinha aquele planejamento para aquele momento, mas ele fazia parte de um planejamento mental de longo prazo.

Deu a impressão de que Berenice acredita que o planejamento deve ser algo colocado no papel para ser seguido, porém o planejamento deve ser flexível para atender a demanda do mercado de trabalho.

Então sempre eu tinha essa meta, eu quero ter uma empresa para mim com mais ou menos a idade que eu estou hoje eu quero ser dona de alguma coisa, isso eu pensava quando nem tinha 20 anos, porque o que eu quero ter dinheiro suficiente para eu, na minha aposentadoria eu ter um bom plano de saúde, para ter conforto, porque nesse Brasil é muito difícil você depender da previdência pública né, então eu queria ter um plano de previdência privada, então eu quero ter uma vida confortável, uma vida que eu me sinta bem, que eu viva bem, que eu possa trabalhar durante muito tempo né, nessa função que eu escolhi, eu tinha esse planejamento, não é bem um planejamento é uma idéia né.

Percebemos que Berenice sempre planejou sua carreira e está planejando seu futuro para garantir sua aposentadoria. Essa fala nos remete a Schein (1996), segundo o autor as pessoas com perfil administrativo estão sempre planejando seu futuro e se preocupam com sua aposentadoria, com segurança financeira para seu futuro Mesmo considerando não ter

planejado seu futuro, concorda que de alguma forma sempre conduziu seus passos para atingir um objetivo. “Exatamente, eu sempre trabalhei, os meus passos foram sempre direcionados para esse objetivo.” Nessa fala percebemos que Berenice fez seu planejamento sabendo onde queria chegar. Antes de iniciar seu empreendimento, realizou uma pesquisa com intuito de conhecer o campo de trabalho, antes de iniciar sua atuação. “Então eu pesquisei dei uma olhada na internet, para saber sobre quão promissor é o ramo metalúrgico, dei uma olhada na concorrência da área e disse: olha tem tudo para dar certo, então eu fiz uma pesquisa breve e decidi entrar né, estou administrando a empresa até hoje.”

O planejamento da carreira nem sempre fica claro, mesmo porque, a imprevisibilidade do mundo moderno e as frequentes mudanças que caracterizam esse contexto, exigem que o profissional não se atenha a montar um planejamento e levá-lo a risca, pois essa deve ser uma ação flexível, para que possa atender a demanda do mercado de trabalho, com suas bruscas mudanças. Contudo, percebemos que Berenice, realizou seu planejamento desde o início da carreira, quando relatava que seu objetivo era ter um negócio próprio, por meio desse objetivo, criou metas, (ficar atenta em cada atuação profissional para adquirir experiência e montar seu negócio), que foi cumprindo ao longo de sua trajetória, e com isso atingiu seu objetivo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse capítulo serão apresentadas as considerações finais, obtidas nas análises realizadas nesse trabalho Para compreender o processo de ascensão da trajetória dos profissionais entrevistados nessa pesquisa, é importante levar em consideração o contexto social nos quais estão inseridos. Os profissionais pesquisados são todos provenientes de escolas públicas, sendo que a maioria deles relata a questão da defasagem do ensino nesse contexto. Segundo Aranha (1997) a divisão entre as classes, existe desde a mais antiga civilização, dessa forma um dos instrumentos dessa divisão é justamente a educação, pois dentro desse contexto, as pessoas que obtém maior poder aquisitivo, investem mais em sua educação, e procuram se desenvolver com atividades para além da escola, ou seja, ocupam seu tempo com arte, cultura jogos e outras atividades que lhes trarão maior conhecimento e habilidades. Pessoas com poder aquisitivo baixo, acabam tendo que se ocupar com o trabalho

ainda muito jovens, com isso são privados das oportunidades de terem uma formação educativa para além do espaço escolar público. Dessa forma na maioria das vezes seguem seu destino social e não consegue nem ao menos dar sequência aos estudos a partir do ensino médio, sendo que o grau de exigência das universidades públicas para as quais poderia visualizar a oportunidade de ingresso é muito alto, comparado à base fornecida das escolas públicas. Os jovens acabam ingressando no mercado de trabalho durante o período de estudo, ou logo após concluírem o ensino médio, colocando suas necessidades de trabalhar em primeiro plano. Alguns abandonam completamente os estudos e não buscam novas qualificações. Sem qualificação profissional ficam à mercê da sorte para, conseguirem alguma colocação que lhes dê a chance de progredirem e ocuparem cargos melhores.

Hoje, mais do que nunca, é necessária uma educação que subsidie uma formação de qualidade, que desenvolva as competências necessárias para que o indivíduo possa competir com os demais no mercado de trabalho. A educação que divide as classes é também vista como essencial para o crescimento profissional nos dias de hoje. Por meio da educação formal os jovens economicamente desfavorecidos que conseguem ultrapassar as barreiras e ingressar no ensino superior acabam aumentando suas chances de transpor o limiar de sua classe socioeconômica e com isso aumentam também as chances de atingir níveis socioeconômicos mais altos. Por meio do relato de todos os entrevistados percebemos que apesar das dificuldades foi possível romper essas barreiras, ou seja, cada sujeito pesquisado apresentou as estratégias que utilizaram para construir seu futuro profissional buscando maior desenvolvimento e com isso atingiram cargos hierárquicos cada vez mais altos, mudando com isso seu contexto socioeconômico. Porém não fugiram das regras de trabalho de sua classe socioeconômica, com exceção de Berenice, que iniciou sua carreira aos 17 anos, quando estava concluindo o ensino médio, os demais iniciaram suas atividades laborais antes dos 14 anos, nas mais diversas atividades: ajudando o pai no atendimento e limpeza do bar (Agasias a partir dos 08 anos), vendendo picolés nas ruas, (Ptolomeu dos 10 aos 15 anos), na lavoura (Aristides dos 10 aos 14 anos) e ajudante de pedreiro (Gamarra a partir dos 12 anos), porém acreditaram em seu potencial e se movimentaram para atingir seus sonhos.

Quatro dos cinco profissionais pesquisados colocaram como dificuldade para ingresso no curso superior a defasagem do ensino público que apresenta deficiências em termos de adequação e dos recursos que dispõem como instalações precárias e a falta de recursos, até mesmo professores qualificados, onde em alguns casos, nas escolas do interior, pela falta de professores com formação adequada, os que atuavam não tinham nem formação

superior. Muitos dos jovens que abandonam o colégio não vêem perspectivas de futuro por meio do conteúdo apresentado em sala de aula, por conta disso, acabam largando os estudos para trabalhar e adquirir seus bens materiais. A partir do momento que ingressam no mercado de trabalho, a chance de conciliar o trabalho com os estudos é ainda mais difícil, e os que apostam em um futuro melhor, acabam tendo que despende maior esforço para conseguir. Este estudo visou apresentar por meio do relato dos profissionais pesquisados, que há possibilidades de conciliar o trabalho com estudos, porém para que consigam vencer os obstáculos de sua classe socioeconômica, que os obriga a iniciarem no mercado de trabalho antes de completar o ensino médio, ou logo após, cada um criou, a seu modo, estratégias para conciliar as duas funções, a de ser estudante, com a de ser trabalhador e conseguiram mudar seu contexto.

Quando os pais também possuem formação escolar baixa, por vezes não percebem a importância necessária dos estudos e acabam não incentivando seus filhos a investirem na educação. A questão familiar apareceu em todas as entrevistas tendo forte impacto na construção da carreira. Gamarra considerou que o apoio familiar em relação as suas decisões facilitou seu crescimento porque não tinha medo de arriscar, sabia que se algo desse errado tinha onde se apoiar. Berenice considera que não se tornou empresária antes pelo fato de sua família não ter dado o suporte necessário para que ousasse arriscar. Ptolomeu se apoiou no suporte familiar, tanto de sua família de berço, quanto o apoio dado na tomada de decisões por sua esposa após construir sua nova estrutura familiar. Aristides relata que o fato de seus familiares considerarem que ele deveria aprender o ofício de seu contexto social, despertou iniciativas para mudar sua realidade e buscar maior perspectiva profissional.

Observamos que os critérios de escolha da formação profissional foram realizados de acordo com suas possibilidades, ou seja, buscaram escolher entre seus sonhos e as possibilidades. Aristides procurou conhecer todas as poucas possibilidades que estavam ao seu alcance como a de ser pastor, estudar na escola agrícola a questão do esporte e da arte, porém não viu possibilidades nessas áreas optou por fazer a formação pelo fato de ter uma mediação que o possibilitava realizar essa escolha. Ptolomeu relata que a formação em contabilidade foi sua última escolha, seu real desejo era ser jogador de futebol, ou veterinário que é uma atividade que gostaria de realizar ainda hoje, ou ainda agronomia, pelo fato de ter área de atuação em sua cidade natal. Agasias sonhava seguir a carreira médica, porém não conseguindo realizar o sonho de ingressar na formação médica, foi por meio do convite de seu colega servir a base aérea onde nos primeiros anos de formação realizou o curso de

enfermeiro e atuou dentro de sua área de interesse, porém influenciado pelo teste vocacional seguiu a especialidade de vôo e acabou encontrando realização pessoal nessa área. Gamarra e Berenice realizaram a formação de nível médio na área de contábil, e conhecendo a área de atuação, optaram pela formação em administração para futuramente gerenciar seu próprio negócio. Segundo Teixeira e Gomes (2005), a decisão de carreira deve estar associada à percepção que cada indivíduo tem acerca de suas possibilidades reais de conseguir realizar um trabalho satisfatório dentro da sua escolha profissional. Nesse processo, expectativas de boas oportunidades agem como facilitadores no processo de escolha profissional.

O campo de trabalho para Aristides foi surgindo conforme o desenvolvimento de suas competências. Trabalhou em várias atividades e pode com tais experiências, escolher uma área pautado em seu auto-desenvolvimento. A escolha por uma grande corporação deu-se pela busca de segurança, sendo que esse reconhecia as pequenas empresas como áreas instáveis, que estão sempre a mercê da economia mundial. Ptolomeu também realizou sua escolha de ser um profissional liberal e montar seu negócio a partir da experiência como empregado nas atuações anteriores. Agasias foi levado por influências externas à função de piloto, ou seja, por mostrar um bom trabalho foi reconhecido dentro do meio militar e sua ascensão segundo, ele, deu-se por mérito, foi indicado a melhores posições por seus colegas de trabalho. Gamarra chegou a sua profissão de administrador por meio da experiência de representante comercial e do desejo de ficar mais próximo de sua família e Berenice procurou em várias áreas a que pudesse lhe dar uma oportunidade de montar seu próprio negócio e conseguiu, por intermédio do namorado entrar no ramo de metalúrgica.

Para que conseguisse alcançar seus desejos os participantes da pesquisa demonstraram que ao longo da carreira foram estabelecendo metas para serem atingidas, no entanto esse processo nem sempre ficou claro a eles. Aristides considera que desde a adolescência sempre estabelecia metas, tanto pessoais quanto profissionais. Ptolomeu relata que estabeleceu e cumpriu essas metas, para hoje ter tudo que desejou. Agasias considera que a pessoa que não determina meta, não tem horizonte, porém reconhece que as metas devem ser flexíveis e devem ser estabelecidas em curto prazo, para possibilitar chegar a um ponto, avaliar e traçar outra meta. Gamarra considera que não planejou, porém relata que traçou um objetivo e a partir daí as coisas foram surgindo. Porém percebemos que em sua atuação profissional, sempre relatou que visualizava outras possibilidades e caminhava ao encontro dessas possibilidades, o que demonstra que foi organizando sua trajetória para alcançar metas de curto prazo. Berenice também afirma não ter planejado metas específicas e sim tinha como

objetivo ter seu próprio negócio, porém percebemos que a organização das metas não ficou claro para ela, pois a mesma considera que metas devem ser colocadas no papel e seguidas à risca.

Três dos cinco sujeitos entrevistados percebem o sucesso em sua carreira resultado de seus esforços, ou seja, de seu controle interno (locus de controle interno), dois deles dá ênfase a rede de relacionamento, como o apoio de seus familiares e amigos. Percebemos diante desse trabalho que apesar das considerações de cada profissional, a mediação de eventos externos está presente em todos os sujeitos.

Aristides considera que o determinante em sua trajetória, foi o fato de estar sempre em busca de novas oportunidades. Procurou se desenvolver com formação superior, pós-graduação e treinamentos, para estar preparado às novas oportunidades. O equilíbrio emocional que menciona é para ele um diferencial no mercado hoje. Aristides demonstrou ter mais evidenciado o locus de controle interno, pelo fato de estar sempre atribuindo suas vitórias à determinação dele de querer mudar de vida. Ptolomeu considera que a estrutura familiar foi determinante desse processo. Acredita que sem uma família estruturada não conseguiria gerir todas as situações. Para Agasias foi à vontade de vencer e o apoio familiar. Relata que sempre teve muita vontade de ver onde poderia chegar e com essa vontade “correu atrás” de seus sonhos. Gamarra acredita que a humildade e o bom relacionamento interpessoal são essenciais. Cita que dedicação, disciplina e determinação são base para conseguir vencer, porém a busca por um sonho e a rede de relacionamento ficaram mais fortes no discurso de Gamarra. Berenice menciona que a referência de seus pais, por serem donos de um comércio, foi o primeiro fator para escolher ser dona de seu negócio. Porém pondera que para ter uma empresa, deve considerar outros fatores, como coragem, sorte, espírito empreendedor e o fato de ter aptidão para o negócio.

Uma das características comuns em todos os participantes da pesquisa foi o fato de estarem sempre em busca de novas oportunidades. Por buscar autodesenvolvimento e atividades de trabalho cada vez melhores, conseguiram ascensão em suas carreiras. Outro fato importante é a forma como organizaram sua vida para se desenvolver no mercado de trabalho, criando metas e estratégias para alcançar o objetivo comum a todos os participantes, que era modificar seu contexto socioeconômico.

As pessoas que possuem maior locus de controle interno acreditam que conseguem alcançar as coisas por meio de seus esforços e competências, enquanto que pessoas com locus de controle externo acreditam ser controladas por qualquer outro fator que

não elas próprias, como por exemplo, sorte, fé, outras pessoas ou acaso. O locus de controle interno apareceu mais forte em 04 dos 05 sujeitos pesquisados. Agasias faz menção contínua a sua rede de relacionamento, ou seja, a fatores externos. Porém percebemos que mesmo dando ênfase ao meio externo, o fato de ser reconhecido por esse meio ocorre, de acordo com ele devido a sua dedicação ao trabalho e a sua competência. A aptidão para o trabalho que realizam atualmente foi citada por 03 dos 05 participantes (Aristides, Gamarra e Berenice). Eles consideram que possuem perfil para o negócio, demonstrando alto nível de locus de controle interno. Podemos relacionar esse fato, a questão da formação dos três ser em administração, por visualizarem que o administrador deva ser uma pessoa de comando, ou seja, que lidera o negócio. Ptolomeu acredita que o fato de levar a carreira a sério buscando conhecer os processos e sendo honesto na execução foi o diferencial para ele.

O propósito do presente trabalho era compreender a percepção de trabalhadores bem sucedidos acerca do seu processo de ascensão profissional e com isso responder à pergunta: Como trabalhadores bem sucedidos percebem o seu processo de ascensão profissional? Podemos concluir que as pessoas pesquisadas atribuem com maior ênfase o sucesso a suas competências pessoais, ou seja, o sucesso é percebido pelos sujeitos como fruto, sobretudo, de sua garra, da sua coragem de arriscar, de sua dedicação e determinação, que são fatores internos. Podemos identificar que todos realizaram um movimento que os destacou de seu contexto socioeconômico de origem, por meio de suas formações educacionais, decisões e ações profissionais, de suas redes sociais e das oportunidades que surgiram ao longo de suas trajetórias.

Por meio desta pesquisa verificamos a importância de dar continuidade aos estudos e verificar a existência de programas de incentivo a continuidade dos estudos em escolas públicas e verificar também o resultado desses programas.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G.; MENESES, P. P. M. **Locus de controle:** validação de uma escala em situação de treinamento. *Estudos de Psicologia* 2004, 9(3), 441-450. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n3/a06v09n3.pdf>> Acessado em 20 de março de 2009.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. Ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARANHA, Maria Lucia de Arruda. **Trabalhar pra quê?** In: KUPSTAS, Márcia (org). *Trabalho em debate*. São Paulo: Moderna, 1997. p. 20-37.

ARAÚJO, Aliete Perin. **“Bairros que Trabalham em Lages”:** A Trajetória de Vida e Trabalho de Microempresários. 2001. 146 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política) Universidade Federal de Santa Catarina, (convênio UFSC/UNIPLAC), 2001.

ASHER, Donald. **Quem é promovido, quem não é e porque:** gestão estratégica de carreira. Donald Asher; tradução Ludimila Hashimoto – São Paulo: Editora Gente, 2008.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** Tradução: Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1977.

BALASSIANO, Moisés, et al. Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira? **Revista de Administração Contemporânea** vol.8 Curitiba jul./set. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141565552004000300006&lng=pt&nrm=iso> Acessado em 27 de maio 2009.

BOCK, S. D. **Orientação profissional: a abordagem sócio-histórica.** São Paulo: Cortez, 2002.

BOHOSLAVSKY, R. (2007). **Orientação vocacional: a estratégia clínica.** São Paulo: Martins Fontes.

BOLSONARO, Jair. **Informação nº 001 DE 20/09/2009.** Disponível em: <<http://www.qesa.com.br/requerimento-rapha.html>> Acessado em 04 de novembro de 2009.

BOURDIEU, P. (1974). **Reprodução cultural e reprodução social.** In: Miceli, S. (org.). *A Economia das trocas simbólicas*. São Paulo: Perspectiva, pp. 295-336.

BOURDIEU, Pierre. **Escritos de educação**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

BOTELHO, Loise de. **Ascensão Profissional de Executiva em empresas baseadas no conhecimento**. 2008. 161 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

CARDOSO, René Fernando. **Como fazer uma carreira de sucesso**. 2003. Disponível em: <<http://www.portaldomarketing.com.br/artigosPsicologia/Como%20fazer%20uma%20carreira%20de%20sucesso.htm>> Acessado em 20 de abril de 2009.

CASTILLO, N. I Alguns questionamentos sobre a hipótese da requalificação do trabalho. **Educação & Sociedade**. Campinas, São Paulo v. 18, n.58, jul. 1997. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301977000100003&lng=PT&nrm=isso> Acessado e 20 de abril de 2009.

COSTA, M.; CUNHA, M. B. Estudantes pobres recém-chegados ao ensino superior : o que pensam os próprios?. **Revista Contemporânea de Educação**, v. 3, p. 7, 2007.

CHANLAT, J.F. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo. v.36, n.1, jan/fev/mar, 1996. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/rae/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=343&Secao=RH%20ORG.%20PL&Volume=36&numero=1&Ano=1996>> Acessado e 20 de abril de 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Construção de talentos: coaching & mentoring**. 3. ed. São Paulo: Campus, 2002.

DESCHAMPS, D. e Honorato E.J.S. Crise do Capital e Psicologia. **Psique Ciência & Vida**. São Paulo v. 40, n. 40 p. 20-25, mai./junh. 2009.

DIÓRIO, Z. M; GOMIDE,P. I. C. Ascensão escolar e profissionalização de bons alunos de baixa renda: avaliação de um programa brasileiro. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. Porto Alegre, v.17 n.3. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010279722004000300009&lng=pt&nrm=iso> Acessado em 26 de março. 2009.

FAHEY, Liam; RANDALL, Robert M. **MBA: curso prático, estratégia**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FERREIRA, A B. de H. (1986) **Novo dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

FRANCO F; GEORGENOR S. **Competência internacional da justiça do trabalho.** São Paulo: LTr, 1998.

FERRETTI, C. J. **Uma nova proposta de orientação profissional.** 3 ed. São Paulo: Cortez, 1997.

GUARESCHI, P. A. **Pressupostos psicossociais da exclusão: competitividade e culpabilização.** In: SAWAIA, B. (org). *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social.* 2 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 2000.

HAMMER, M; CHAMPY, J. **Reengenharia: revolucionando a empresa em função dos clientes, da concorrência e das grandes mudanças da gerência.** 23. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1994. 189 p.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança social.** São Paulo: Edições Loyola 1992.

HEERDT, M. **Sociologia das Organizações.** 4.ed. UnisulVirtual. Palhoça, 2005.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2003. 240 p.

HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

JÚLIO, Carlos Alberto. **Reinventando você: a dinâmica dos profissionais e a nova organização.** Rio de Janeiro, Campus 2002.

JUSTUS, R; ANDRADE, S. A. **Construindo uma vida: trajetória profissional, negócios e o aprendiz.** São Paulo: Larousse do Brasil, 2006.

KNABEM, Andréa. **Trajetória Profissional e Âncoras de Carreira de Edgar Schein: traçando possíveis relações.** 2005. 92 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

KOVÁCS, Ilona. Emprego flexível em Portugal. **Sociologia**, ano 6, 2004. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222004000200003&script=sci_arttext> Acessado em: 02 de outubro de 2009.

KOVÁCS, Ilona. Novas formas de organização no trabalho e autonomia no trabalho. **Sociologia, problemas e práticas**, nº52, 2006, p.41-65. Disponível em <<http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/spp/n52/n52a03.pdf>> Acessado em: 02 de outubro de 2009.

LUNA, I. N.; BAPTISTA, L. C. **Identidade profissional: prazer e sofrimento no mundo do trabalho**. Psic. Rev., São Paulo, v. 12, n. 1, p. 39-51, maio 2001.

MARTINS, J. P.; SANTOS, G. P. **Metodologia da pesquisa científica**. Rio de Janeiro: Grupo Palestra, 2003.

MINOR, Marianne. **Coaching e aconselhamento: um guia prático para gerentes : um plano de ação passo a passo para o sucesso**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. **Século XX e teoria Marxista do processo de trabalho. Crítica Marxista**. São Paulo-SP, V. 15, p.71-84, 2002. Disponível em: <http://www.unicamp.br/cemarx/criticamarxista/15Benedito.pdf>. Acessado em 24 de maio de 2009.

MORIN, et al. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n.1 São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822007000400008&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 22 de maio de 2009.

PAIVA, C. M. e Melo, M. C. O. L. Competências, gestão de competências e profissões: perspectivas de pesquisas. **Revista de Administração Contemporânea**. v.12 n.2 Curitiba abr./jun. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141565552008000200004&lng=pt&nrm=iso> Acessado em 28 de março de 2009.

PASQUALI, L. A. e PEREIRA M. A. M. Escala de Controle ELCO/TELEBRÁS. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. Porto Alegre. Vol. 11, n.2. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=SO10279721998000200013&script=sciarttext&tlng=in> > Acessado em 12 de maio de 2009.

PASSOS, A; NAJJAR, E. R. **Carreira e marketing pessoal: da teoria à prática**. São Paulo: Negócio, 1999. 203 p.

PFEILSTICKER, Zilda Vieira de Souza. **Reestruturação produtiva do Banco do Brasil: trajetória profissional dos funcionários da área de recursos humanos que permanecem na empresa.** Revista Sociedade e Estado, Brasília, v. 19, n. 1, p. 247-278, jan./jun. 2004.

RAUEN, Fábio José. **Roteiros de investigação científica.** Tubarão: Unisul, 2002.

RIBEIRO, C. **Em torno do conceito Locus de Controle.** MÁTHESIS, 2000 297-314. Disponível em: <http://www4.crb.ucp.pt/Biblioteca/Mathesis/Mat9/mathesis9_297.pdf> Acessado em 20 de maio de 2009.

RICHARDSON, R. J. (org.). **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RIFKEN, J. **O fim dos Empregos: o declínio inevitável dos níveis de emprego e a redução da força global de trabalho.** São Paulo: Makron, 1995.

RODRIGUES D. M; PEREIRA C. A. A. A percepção de controle como fonte de bem-estar. **Estudo e Pesquisa em Psicologia**, 2007. v.7 n.3 Rio de Janeiro dez. 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvpspsi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180842812007000300014&lng=pt&nrm=>> Acessado em 10 de maio de 2009.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 1999. 536 p.

SANDERS, T. **O amor é a melhor estratégia: uma nova visão do sucesso e da realização profissional.** Rio de Janeiro: Sextante, 2003.

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

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações.** São Paulo: Saraiva, 2002. 452 p.

SUPER, D. E. BOHN Jr, M. J. Desenvolvimento da carreira. **Psicologia ocupacional.** Paulo: Atlas. 1990.

TEIXEIRA, M.A.P. ; GOMES, W. B. (2005). Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. **Psicologia. Teoria e Pesquisa**, Brasília - DF, v. 21, p. 327-334, 2005.

Disponível em: < <http://www6.ufrgs.br/museupsi/lafec/24.pdf>> Acessado em 10 de maio de 2009.

VIEIRA, E. D. **Marketing Pessoal na Trajetória Profissional dos Advogados**. Florianópolis, 2003. 137f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção – área de concentração: Gestão de Negócios) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, 2003.

YIN, R.K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

APENDICES

APENDICE A - Entrevista semi-estruturada para coleta de dados

Nome: _____ **Idade:** _____
Profissão: _____ **Religião:** _____

Dados gerais para conhecer o entrevistado

1. Gostaria que você iniciasse contando um pouco como foi sua infância, como era constituída sua família. (onde nasceu, quantos irmãos tem, qual a escolaridade e profissão dos pais e irmãos)
2. Até que idade morou com seus pais?
3. Descreva-me como você se percebe, quais suas principais características negativas e positivas, seus pontos fortes e pontos fracos.

Dados educacionais

4. Quais as escolas que você frequentou durante sua formação escolar? Fale um pouco das características gerais das escolas (se eram municipais, estaduais, se era do interior ou nos centros urbanos).
5. Qual sua formação? Quais os critérios que utilizou para escolha de sua formação ? a sua formação escolar contribuiu para sua profissão?

Dados Profissionais

6. Você pode me descrever um histórico de sua carreira profissional.
7. Quais as primeiras atividades laborais que exerceu? Quais foram suas primeiras atividades remuneradas, com que idade ingressou no mercado e trabalho? Em quais atividades?
8. Quais os critérios que utilizou para a escolha do primeiro emprego? E os demais (empregos ou oportunidades de crescimento) de que forma avaliou para aceita-lo?
9. Qual seu cargo/função hoje? Quanto tempo você está nesse cargo/função?

10. Você considera que suas primeiras atividades de trabalho influenciaram sua trajetória profissional?
11. Relate as dificuldades, fatos marcantes, pessoas importantes presentes durante sua caminhada profissional, e também como você as superou. Tem alguma pessoa de sua área de atuação que você se identifica?
12. Quais as estratégias que você utilizou para permanecer e se desenvolver no mercado de trabalho?
13. O que você considera importante para se desenvolver profissionalmente hoje?
14. O que é ser bem sucedido para você? Você se considera uma pessoa bem sucedida? E profissionalmente?
- 15. Olhando sua trajetória até aqui o que você considera determinante para o seu desenvolvimento profissional?**
16. Em algum momento você estabeleceu metas profissionais para serem alcançadas? Você acha que sua carreira foi planejada?
17. Você gostaria de falar mais alguma coisa, que lhe tenha ocorrido e seja significativa?
18. Quando você olha para trás, pensa em sua carreira, em todos os caminhos que você percorreu, que imagem lhe vem a mente? O que você faria de diferente?

APÊNDICE B - Termo de consentimento**Termo de Consentimento**

Eu, _____, CPF _____, fui esclarecida sobre todos os aspectos relacionados à pesquisa. Tenho ciência que não serei submetido (a) a nenhum tipo de risco. A pesquisa se propõe compreender a percepção de trabalhadores bem sucedidos acerca do seu processo de ascensão profissional. Terá como procedimento de coleta de dados a entrevista semi-estruturada que será gravada com o consentimento do sujeito pesquisado. A realização da pesquisa trará como contribuições no campo científico proporcionando uma maior compreensão do fenômeno e no campo social, possibilitando indicar novas interpretações sobre o desenvolvimento profissional, orientando os trabalhadores para construir um planejamento de carreira que possibilite maior satisfação profissional e pessoal. Os sujeitos pesquisados poderão ter acesso aos resultados da pesquisa pelo e-mail janici.souza@unisul.br, ou pelo telefone (48) 9602-4606. Estou ciente que posso a qualquer momento retirar meu consentimento para realização da pesquisa e não sofrerei nenhum tipo de prejuízo com essa ação.

- () Aceito que minha entrevista seja gravada.
() Não aceito que minha entrevista seja gravada.

Palhoça ____ de _____ de 2009.

Assinatura do Responsável

Pesquisadora: Janici de Souza