

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
MBA DE GESTÃO DE TALENTOS E DO COMPORTAMENTO HUMANO

HISTÓRIA DE VIDA E ESCOLHA PROFISSIONAL
Um Estudo sobre História de Vida e Escolha Profissional de Executivos

CURITIBA
NOVEMBRO - 2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
MBA DE GESTÃO DE TALENTOS E DO COMPORTAMENTO HUMANO

Jamile Alves Higinio

HISTÓRIA DE VIDA E ESCOLHA PROFISSIONAL

Um Estudo sobre História de Vida e Escolha Profissional de Executivos

Aluna: Jamile Alves Higinio
Orientadora: Professora Dr^a Simone Cristina Ramos
Artigo elaborado como requisito parcial para a
conclusão do MBA de Gestão de Talentos e do
Comportamento Humano.

CURITIBA
NOVEMBRO - 2016

Resumo

O presente artigo tem como objetivo identificar influências da história de vida nas escolhas profissionais de executivos. Para a elaboração do estudo foi utilizada pesquisa qualitativa, adotando o método de história de vida com a execução de entrevistas em profundidade. Para a coleta de dados foram realizados três encontros de sessenta minutos com cada um dos três profissionais entrevistados. Os participantes da pesquisa possuem dez anos de experiência e demonstram engajamento na construção das suas trajetórias profissionais. Os resultados são apresentados em quatro dimensões de análise: processos decisórios e escolhas profissionais (aspectos da tomada de decisão), momentos de vida (envolvendo promoções, transferências e abertura de negócio próprio) influências sociais (como família, escola e grupos sociais) e valores individuais (aspectos subjetivos que direcionam os comportamentos dos profissionais). Com foco no tema abordado, novas pesquisas são necessárias sobre a influência dos grupos sociais em outros aspectos, como o religioso e espiritual, cultural e esportivo. A principal contribuição desse artigo é demonstrar os mecanismos pelos quais a história de vida afeta as escolhas profissionais dos indivíduos. A presente pesquisa propõe a aplicação dos estudos de história para o desenvolvimento de métodos de tomada de decisão para executivos, bem como sua utilização nos contextos organizacionais e em processos de Coaching e PNL de executivos. Portanto, sugere-se para executivos, a ampliação dos métodos de tomada de decisão, identificando estilos para tomada de decisão e reformulando seus objetivos profissionais constantemente.

Palavras-chave: escolha profissional, história de vida.

Abstract

This article presents the influences of the life history in executive career choices. For this research was adopted the life history method with depth interviews. For data collection, three six-minute meetings were held with each of the three professionals interviewed. The participants of this research have ten years of experience and demonstrate engagement with their professionals trajectories. The results are presented in four dimensions of analysis: decision-making processes and professional choices (aspects of decision-making), life moments (involving promotions, transfers and own business), social influences (such as family, school and social groups) and individual values (subjective aspects that guide the professional's behavior). Following this topic, new searches are needed on the influence of social groups, in other aspects, such as religious, spirituality, culture and sports. The main contribution of this article is to demonstrate the mechanisms by which life history affects the professional choices. The present research proposes the application of the life history studies for the development of decision making methods for executives, as well as their use in organizational contexts and processes of coaching and NLP of executives. In this sense, it is suggested the enlargement of the decision-making methods for executives, identifying decision making styles and reformulating your professional goals constantly.

Key words: career choices, life history method.

Introdução

A escolha profissional é um processo importante, sendo um tema que sempre está em pauta em nossa sociedade. Elas acompanham toda a trajetória profissional e impactam boa parte da vida adulta, pois direcionam as atividades para as quais o indivíduo se dedica, as pessoas com as quais ele se relaciona e o espaço que ocupa na sociedade. A escolha da carreira está relacionada com o pertencimento e reconhecimento do indivíduo na sociedade e seu sentimento de utilidade.

As relações sociais têm papel fundamental nos processos decisórios futuros, bem como na escolha profissional. Sendo assim, a história de vida pode interferir nos processos de escolha, pois esta depende de inúmeras variáveis, como o contexto econômico, cultural, político e social. Desta forma, o contexto social será considerado no presente estudo, pois são as relações primárias que formam a personalidade do indivíduo e se tornam importantes na tomada de decisão e conseqüentemente no desenvolvimento de carreiras profissionais.

Durante a trajetória profissional os indivíduos se deparam com o cenário econômico, político, cultural e social, além da sua vida pessoal, como constituição da família, religião e espiritualidade, esportes e mudanças de atividades laborais ou mudanças de cidade, ou seja, a trajetória profissional é dinâmica e os indivíduos vivenciam dilemas, como por exemplo, o ingresso em uma organização, satisfação, reconhecimento, qualidade de vida no trabalho, remuneração adequada etc. Outros fatores importantes são: o ambiente de trabalho, equipe, as atividades realizadas, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mudanças nas empresas e fechamentos de ciclos profissionais, ou seja, momentos de vida que direcionam determinadas decisões ao longo das carreiras dos profissionais.

A presente pesquisa tem como principal objetivo identificar quais fatores da história de vida influenciam na escolha profissional. Para tal estudo foi realizada uma pesquisa qualitativa, utilizando o método de história de vida com realização de entrevistas semiestruturadas. Com relação as entrevistas foram levantadas informações sobre a opinião dos profissionais sobre suas carreiras, de que forma os contextos e os momentos de vida interferiram em suas escolhas, informações sobre a possível influência da família nos processos decisórios e de que forma as relações sociais podem interferir na escolha profissional.

Um dos principais propósitos da pesquisa é auxiliar nos modelos de gestão de pessoas, indicando melhorias nos processos de recrutamento e seleção, gestão de carreira e trajetória profissional, bem como, auxiliar nos processos decisórios. Esse estudo se propõe a descrever a opinião de executivos sobre suas carreiras, com o objetivo de clarificar os momentos da história de vida que influenciaram na tomada de decisão, permitindo que esses profissionais ampliem suas percepções com relação às suas escolhas profissionais. Além disso, fornecer contribuições e indicações para utilização do método de história de vida no contexto organizacional e em processos de Coaching.

A abordagem da história de vida foi escolhida, porque nos permite a compreensão tanto de aspectos objetivos, como o contexto econômico, político, histórico e social, como também de aspectos subjetivos, resultando em construções sociais inerentes a contextos organizacionais específicos. O acesso às dimensões da vida por meio desta estratégia metodológica pode favorecer uma visão interdisciplinar das carreiras contemporâneas.

Escolha Profissional e Processos Decisórios

A escolha profissional adequada é almejada por muitos e beneficia as pessoas e a sociedade. Esta assume grande importância no plano individual, pois envolve a definição das futuras experiências profissionais, significando principalmente a definição de quem é, muito mais do que a escolha do que fazer (Bohoslavsky, 1987; Gati, Krausz & Osipow, 1996). De acordo com a proposta BOHOSLAVSKY (1979), as motivações inconscientes do sujeito são consideradas fatores determinantes no processo de escolha profissional. Convém enfatizar que o reconhecimento da natureza inconsciente de tais motivações, não invalida o trabalho voltado à realização de uma escolha autônoma e consciente. Neste sentido, a escolha parte de uma história, a qual leva em conta, sobretudo, o processo das escolhas pessoais que antecedem ao momento da preocupação com a profissão. A escolha sobre qual carreira seguir é difícil, pois surgem dúvidas com relação ao futuro profissional. Atualmente, existem muitas opções de carreiras se tornando difícil saber qual é o melhor caminho. Para que indivíduo tenha sucesso, essa decisão deve ser consciente, embasada com o máximo de informações sobre as profissões e autoconhecimento do indivíduo, para que sua escolha não se transforme em frustrações futuras. (Nunes, 2011).

O processo decisório com relação a carreira profissional é complexo e o indivíduo precisa tomar uma decisão a partir de um conjunto de opções disponíveis. É fundamental considerar tanto as características pessoais como as características das opções. A escolha deve contemplar objetivos pessoais sem desconsiderar a realidade do mercado de trabalho (Gati e Cols., 1996). De acordo com Lemos (2002) as decisões se tornam cada vez mais individualizadas, pois é necessário decidir quem somos e como agimos, sendo assim, os indivíduos precisam ter uma referência para que se posicionem com relação à construção da vida profissional. Outro fator que dificulta o processo de escolha é o excesso de informações disponíveis, pois acarretam dúvidas para a tomada de decisão sobre a escolha da profissão.

“Segundo a teoria normativa da tomada de decisão, a melhor escolha é aquela que mais ajuda a pessoa a realizar suas metas. Essas metas são representadas pelas preferências individuais aos vários atributos das alternativas de escolha em consideração. Uma decisão racional deve escolher a alternativa que apresente um nível máximo de utilidade, sendo que a utilidade de cada alternativa é uma função da lacuna percebida entre as preferências individuais e as características das alternativas de escolha representadas pelos seus atributos.” (GATI, 1996, p. 511).

As decisões dos indivíduos são permeadas por um conjunto de valores, experiências, estilo, maturidade, influência e até mesmo limitações que este indivíduo tenha. (Simon, 1997). Acrescentam, a este conjunto personalidade, modelos mentais e aspectos morais (Hambrick; Mason, 1984; Finkelstein; Hambrick; Canella, 2009). Com base nas propostas de Hambrick e Mason (1984), Hambrick (2007) e Finkelstein, Hambrick e Canella (2009) de compreender as decisões dos executivos a partir de aspectos que vão além dos observáveis, como também buscar compreender os aspectos subjetivos do indivíduo, sugere-se utilização do método de pesquisa história de vida.

Tal método pode identificar como a experiência de vida e os valores do indivíduo influenciam as decisões deste profissional ao longo do tempo. A teoria de Hambrick e Mason (1984) sugere que os executivos respondem às situações baseados em suas próprias interpretações e realizam a interpretação da situação por meio de suas próprias experiências, da sua personalidade e de seus valores pessoais (Hambrick; Mason, 1984; Hambrick, 2007; Finkelstein *et al.*, 2009).

O conhecimento do profissional sobre determinada situação e as decisões tomadas por ele são construídos em reflexões carregadas de experiências passadas, semelhantes à situação, aproximações presentes (i.e. *seen as* e *act as*) e adaptações (i.e. *framing* e *designing*) realizadas pelo indivíduo durante a reflexão e ação sobre essa situação. Durante a definição da situação, o indivíduo interage com a situação pela ação, como em uma conversação, moldando-a e sendo influenciada por ela. Essa conversação cria uma relação evolutiva espiral entre profissional, situação, ação e apreciação, que caracteriza a reflexão na ação até a solução do problema.

Ao se deparar com uma decisão, o profissional escolhe os aspectos que serão observados, organizando sua análise da situação, dando coerência e direcionando suas ações, ou seja, a delimitação do problema é condizente com visão de mundo do indivíduo que está tomando a decisão. Sendo assim, os antecedentes disciplinares, papéis organizacionais, histórias passadas, identidades profissionais; interesses, perspectivas econômicas e políticas são evidenciados no processo de definição da situação problemática. (Schön, 2000). As situações “problemáticas” podem apresentar situações de conflitos e essas zonas indeterminadas da prática, a incerteza, a singularidade e os conflitos de valores escapam a racionalidade técnica e apresentam-se como centrais na prática profissional. Para resolver uma situação considerada inédita, o profissional utiliza seu repertório de conhecimento, identifica semelhanças com situações já experimentadas anteriormente e redesenha a situação a partir da sua bagagem de conhecimento, para poder definir como irá lidar com ela. (SCHON, 2000).

O processo de tomada de decisão, em suas fases, transporta o raciocínio do profissional por meio de uma árvore de escolhas, na qual cada opção abre conseqüentes possibilidades de ação até um fim provável e desejado. A opção por uma das alternativas possíveis desta árvore de escolhas passa por um momento de criteriosa avaliação, por meio de experimentação em um ambiente de teste. Os profissionais apoiam-se em regras de trabalho pré-definidas ou definidas para o contexto da ação em andamento e com base na contextualização destas regras, ele define a situação, define possíveis hipóteses de solução e testa-as em um ambiente experimental, até alcançar um resultado satisfatório. (Schön, 1983). Sendo assim, as organizações funcionam moldando e delimitando o processo de decisão, tanto em função do repertório de experiências que serão utilizadas pelos profissionais para lidar com algo novo, como em função das relações sociais que

permitem o compartilhamento de experiências, aproximações adaptações sobre as escolhas e ações dos profissionais na definição da situação e na sua condução.

Durante a formulação da decisão, os indivíduos interpretam sinais que captam sua atenção. E para agir, o indivíduo estabelece uma direção que orienta a atividade seguinte. A importância da formulação está baseada em seu papel de determinar o que será considerado e o que será excluído do processo decisório. A forma como os indivíduos tomam decisão pode afetar seu sucesso, ou seja, este diminui quando se utilizam de ideias pré-concebidas para resolução de problemas. Outro ponto levantado por Nutt (1993), é que a prática da tomada de decisão pode ser melhorada por meio da maior utilização da reformulação e formulação de objetivos, uma vez que são pouco utilizados para a tomada de decisão, apesar do seu sucesso. As soluções preconcebidas e limitações nas pesquisas levam a impor maus resultados.

Influências sociais na escolha da profissão

O indivíduo sempre está inserido em um contexto social, sendo assim, sua história é marcada por fatos, pessoas, organizações e relações com as quais se estabelece com o outro. (Marre, 1991). Segundo Boholasvsky (1987), Lucchiari (1993), Bock e Aguiar (1995) e Andreani (2004), a família desempenha um papel fundamental no processo de escolha de uma profissão e esse papel vai desde o apoio até à participação dos familiares na formação global, no desenvolvimento do adolescente e na história de vida, como descrito por Bock e Aguiar (1995). A história familiar é o ponto de partida para constituição dos conceitos que os jovens têm de si mesmos, assim como para a compreensão das suas aptidões. As escolhas vivenciadas se dão a partir de modelos familiares, que também acabam influenciando no juízo de valores do sujeito acerca das profissões. (Lucchiari, 1997).

Para o mesmo autor o indivíduo precisa de projetos para viver e quando os constrói funde o presente, recorda o passado e prevê o futuro, mas para isto é necessária uma consciência de si mesmo. Os projetos de vida, segundo Lucchiari (1997), dependem tanto das expectativas dos pais quanto dos filhos em relação ao futuro, nos seus aspectos conscientes e inconscientes, das motivações e desejos dos pais em relação à escolha profissional dos filhos, que poderão substituir uma escolha que o pai não pode fazer ou superar a situação social no qual a família se encontra. Os pais têm papel fundamental e devem preparar seus filhos para que escolham o que querem desde cedo, testando suas capacidades e desenvolvendo suas habilidades desde a infância, para que estes tomem decisões no futuro e possam escolher a profissão mais facilmente. (Lucchiari, 1997). De acordo com Gaulejac (citado por Lucchiari, 1997), o projeto dos pais se orienta por duas lógicas contraditórias: a primeira, de reprodução, em que o desejo deles é ver o filho continuando a sua própria história e a segunda, de diferenciação, em que eles desejam que os filhos realizem tudo o que eles próprios não puderam realizar, encorajando a singularidade, a autonomia e a oposição.

Segundo Berger e Luckmann (1985), a socialização ocorre nos primeiros anos de vida, dentro do espaço familiar. Neste o indivíduo aprende valores, regras, juízos e valor e visões de mundo, compartilhados pela família, ou seja, o indivíduo age da forma que vê os outros agindo e o mundo existente é aquele que os pais ou responsáveis por ele ensinam. Não há espaço para reflexões a respeito de si, o indivíduo é aquilo que os outros dizem que ele é, dentro do contexto familiar.

Com relação a influência da escola nos processos decisórios, podemos destacar a influência da tecnologia, da multimídia, do conhecimento e da globalização da sociedade contemporânea, o que impõe um grande desafio à ação educativa escolar: como por exemplo, dar condições aos alunos para desenvolverem habilidades para lidar com os desafios da sociedade atual, além de torná-los aptos a compreender criticamente os conhecimentos, com propriedade suficiente para transformá-los e reconstruí-los (PIMENTA, 2005). A influência dos professores no desenvolvimento de carreira dos alunos opera por meio das suas características pessoais, do domínio dos conteúdos que lecionam e das suas práticas pedagógicas (Carvalho, 2012; Pinto, Taveira, & Fernandes, 2003). Os professores influenciam o interesse dos alunos pelas disciplinas que lecionam e por atividades relacionadas (Lerikkanen et al., 2012). Segundo Hall (apud FROZINO, 2006), a definição da carreira está ligada às atitudes e aos comportamentos que os indivíduos vivenciam ao longo do tempo e no desempenho de suas atividades. Dessa forma, as crenças, ideias, opiniões e os conhecimentos do professor têm influências sobre suas decisões em sala de aula (MIZUKAMI; LOURENCETTI, 2004). De acordo com FERREIRA, NASCIMENTO & FONTAINE (2009) os professores podem exercer um papel central no desenvolvimento de carreira dos alunos, promovendo o desenvolvimento dos seus interesses e construindo significados com relação ao trabalho.

Com relação a influência dos grupos na escolha profissional, podemos descrever a interação social como o processo pelo qual as pessoas se influenciam pela troca mútua de pensamentos, sentimentos e reações. No processo de socialização da infância são modelados os comportamentos e os traços de personalidade. Segundo Thibaut e Kelley (1975) as pessoas em relação social fazem mais do que provocar impressões psicológicas mútuas, pois através da interação se ligam a sistemas sociais coerentes. Cada membro aprende como se comportar para satisfação mútua, ou seja, em termos de sistema social, cada um aprende o papel do outro.

Para Dubar (2005), “a socialização se torna um processo construção, reconstrução e desconstrução de identidades ligadas a diversas esferas profissionais que cada um encontra durante a vida e aprende a lidar. A socialização se dá quando o indivíduo começa a ter contato com outros contextos sociais, como escola, igreja, clube, onde ele se relaciona com indivíduos diferentes e com atributos culturais diferentes. A partir daí ocorre uma reconstrução da identidade. Quando o indivíduo passa a ter contato com instituições de ensino e mercado de trabalho, passar a atuar mais ativamente na construção social da realidade. A socialização é permanente e continua por meio de diversas interações entre fatores biológicos, psíquicos e sociais. (Berger e Luckmann, 1985). Segundo Fernandes e Zanelli (2006), quando os indivíduos ingressam em uma organização unindo diversas características, essa união provoca um compartilhamento de crenças, valores, hábitos que orientam suas ações nesse contexto, definindo suas identidades.

Outro ponto que se apresenta relevante nesse estudo é a chegada das novas gerações ao mercado de trabalho com características diferentes daquelas com que as empresas estão acostumadas a lidar. Hoje, as gerações são classificadas como baby boomers, X e Y, trabalham juntos, com aspirações e modelos de formação completamente diferentes. De acordo com Souza (2012), a geração do baby boomers é formada por pessoas nascidas entre os anos 1946 e 1964, a X é dos nascidos entre 1965 e 1979, e a Y, de 1980 a 1995. A geração Y (jovens entre 19 e 31 anos), vem ganhando maior espaço no mercado de trabalho e impactando na gestão e recursos humanos. A geração Y é mais ligada às novas tecnologias, mas não deixa de ter comprometimento e fidelidade com a empresa em que trabalham. Eles não aceitam o controle, sendo necessário aprender como trabalhar com eles. Para esses profissionais, o mais importante é trazer o resultado, não importa como chegar. Sendo assim, as organizações precisam adotar novos modelos de gestão de pessoas que levem em consideração as características das novas gerações.

História de Vida

As histórias de vida contribuem para as discussões sobre carreira, explorando as relações entre as experiências vivenciadas pelo sujeito, a identidade profissional e as mudanças de contexto no desenvolvimento de sua carreira (Peticca-Harris e McKenna, 2013) e (Van Maanen 2015). Para Camargo (1984), a história de vida é o melhor caminho para compreender a experiência de vida do indivíduo no estudo das trajetórias. Esta possibilita a compreensão de significados implícitos nas ações. Mas Brioschi e Trigo (1987) chamam a atenção para compreensão das trajetórias, destacando o sentido histórico e as relações que ocorrem entre os indivíduos, indicando a dinâmica das relações sociais. Os relatos das histórias de vida permitem que os indivíduos compreendam suas experiências com relação a sociedade, a cultura e a instituições de modo mais amplo (Delory-Momberger, 2012); Denzin, 1989). As entrevistas de história de vida possibilitam que os participantes da pesquisa estabeleçam suas motivações, valores e escolhas de carreira, configuradas nos seus mundos sociais e profissionais (Smith, 2012). Para Barros (2000), o método de história de vida funciona como uma possibilidade de acesso do indivíduo à realidade que lhe transforma e é por ele transformada, na busca da apreensão do social vivido, das práticas do sujeito e por sua própria maneira de negociar a realidade onde está inserido.

“A história de vida é um relato de um narrador sobre sua experiência através do tempo, tentando reconstituir os acontecimentos que vivenciou e transmitir a experiência que vivenciou. Narrativa linear e individual dos acontecimentos que nele considera significativos, através dela se delineia as relações com os membros de seu grupo de sua profissão, de sua camada social. De sua sociedade global, que cabe ao pesquisador desvendar”. Queiroz (1988, p.208).

Segundo Nogueira (2004), a história de vida propõe uma escuta comprometida, engajada e participativa, pois é na relação entre pesquisador e pesquisado que se encontra a possibilidade de o narrador da história experimentar uma ressignificação e construção de um sentido de seu percurso, pois ao construir o texto (a narrativa de sua vida), o sujeito se reconstrói. Para Marre (1991), um dos objetivos da história de vida

é devolver a palavra ao pesquisado, pois há uma relação substancial entre pesquisador e pesquisado. A empatia deve ser valorizada nas entrevistas e o pesquisador deve realizar avaliações pertinentes. Segundo Silva *et al* (2007), é na relação de cumplicidade entre o pesquisador e pesquisado que se encontra a “possibilidade daquele que narra sua história experimentar uma ressignificação de seu percurso e dar continuidade à construção de um sentido frente a este relato” (p. 31). A qualidade da entrevista depende da qualidade do vínculo entre o pesquisador e o indivíduo pesquisado (Silva *et al.*, 2007).

O método da história de vida é a estratégia da presente pesquisa, sendo um registro transcrito com base em narrativas pessoais coletados através de entrevistas (Atkinson, 2002). Esse método baseia-se na história que os indivíduos relatam sobre o cotidiano ou sobre ações que já ocorreram. Este tem como “premissa que os conhecimentos sobre os indivíduos só são possíveis com a descrição da experiência humana, tal como ela é vivida e definida por seus próprios atores” (Spindola; Santos, 2003, p.120). O método, em suas etapas, possibilita a análise das influências dos aspectos subjetivos, pois nas diferentes entrevistas é possível identificar as construções realizadas pelo entrevistado durante as respostas, identificando-se as influências que sua experiência de vida e seus valores podem ter nas suas escolhas no decorrer da carreira profissional.

Segundo Spindola e Santos (2003), essa metodologia é caracterizada pelos dados descritivos, do contato do pesquisador com o pesquisado e a valorização do processo, pois retrata as perspectivas dos indivíduos e como esses atribuem significados aos aspectos da vida, sendo esta uma importante proposta da utilização desse método (Silva *et al.* 2007). Nesse método, o pesquisador não confirma a autenticidade dos fatos, pois o importante é o ponto de vista de quem está narrando a história (Spindola; Santos, 2003).

Segundo Gaulejac (2005) o objetivo do método da história de vida é ter acesso a uma realidade que ultrapassa o narrador, ou seja, por meio da história de vida contada da maneira que é própria do sujeito, tentamos compreender o universo do qual ele faz parte. Isto nos mostra a faceta do mundo subjetivo em relação permanente e simultânea com os fatos sociais. (Barros e Silva, 2002). Ferraroti apud Barros (2000) ressalta que ao se apropriar do social o indivíduo nele inscreve sua marca e faz da sua subjetividade uma re-tradução deste social, reinventando-o a cada instante. O processo por ele experimentado exprime o “psicossocial” onde ele está inserido, no processo de construção de sua identidade e de reconstrução social. Além disso, a experiência de relatar sua história de vida, oferece àquele que a conta uma oportunidade de re-experimentá-la, re-significando sua vida.

Segundo (MULLER 1999), ainda que os depoimentos sejam individualizados, centrados nas experiências pessoais, ou até mesmo idealizados, eles se constituem em uma expressão de identidade como tal representam relatos das práticas sociais, valores e atitudes do grupo ao qual o indivíduo pertence (MULLER; GLAT, 1999). De acordo com Glat (1989) a principal vantagem deste tipo de abordagem é que “garante que a tendência observada ou os fatos considerados dignos de interesse científico, são os apontados pelos próprios sujeitos e não aqueles que o pesquisador, de fora e *a priori*, achava que ia encontrar; geralmente, comprovando sua hipótese” (p. 16).

Para Glat (1989) essa posição metodológica da investigação na história de vida se diferencia dos enfoques tradicionais por ser encaminhada “de dentro para fora”, isto é, utilizando como fontes de interpretação não observações externas, mas sim a própria história de vida do sujeito, contada por ele mesmo. Evidencia-se que o método proporciona ao pesquisador um resgate histórico do processo decisório, concentrando-se na análise de fatores subjetivos, como experiência e valores do gestor, para a compreensão das escolhas realizadas. Com base nessa evidência, acredita-se que o método pode contribuir para o estudo do processo de decisão, pois permite a compreensão mais abrangente e subjetiva da postura e ação do gestor sobre outras situações inusitadas, ambíguas ou problemáticas que exigem uma escolha ação.

Valores Individuais

De acordo com Hofstede (1991) e Schwartz (1994) valores são construções de crenças que servem como direcionadores emocionais e comportamentais, eles interferem no que se acredita ser bom ou ruim, certo ou errado na vida como um todo e em suas relações. Os valores são modos de conduta em situações específicas que guiam os comportamentos, pessoas ou eventos e são ordenados por importância. A priorização é influenciada por condições existenciais e do ambiente com o qual o indivíduo interage, como fatores socioeconômicos, idade, gênero, educação, dentre outros. Conforme mudança no ambiente e nas condições existenciais a importância dos valores também muda.

A importância dos valores orienta ações, avalia pessoas e explica o mundo. Os valores ocupam uma posição central na cognição e tem como principal objetivo orientar condutas na vida em sociedade e podem

ser definidos como objetivos. (Schwartz, 1992; 1994; 2006a; 2006b). Segundo Salaniva, Gracia e Peiró (1996), 1. os valores são aprendidos na socialização, 2. são diferentes de acordo com as características pessoais e dos grupos sociais, 3. determinam decisões, escolhas e reações emocionais, 4. ocupam posição central no sistema cognitivo (crenças e atitudes) e 5. possuem caráter normativo. Os valores se relacionam com a história individual, grupal e cultural. (Ros, 2006; Schwartz, 2006a, 2006b).

Para Schwartz (1994, 2006a, 2006b), em sua teoria transcultural, os valores estão dispostos de acordo com 3 dimensões, a individual, coletiva ou mista. A orientação individual está relacionada às metas pessoais e de autotranscendência (metas de preservação do bem-estar coletivo e social, ou seja, preocupação com princípios universais, como igualdade, solidariedade e justiça social) e valores de autopromoção (poder e práticas hedonistas). Na orientação coletiva, destacam os valores de abertura e mudança e de conservação, sendo autodeterminação, a estimulação e o hedonismo metas motivacionais. E a segurança e a tradição são metas motivacionais de quem valoriza a conservação.

A estimulação, autodeterminação, hedonismo, realização e poder atendem aos valores individuais, que diferem da benevolência, tradição e conformidade, que se referem aos valores coletivos. E o universalismo e filantropia (ou benevolência), fazem parte da dimensão mista pois dizem respeito tanto a interesses coletivos quanto individuais (Schwartz, 1994, 2006a, 2006b). Apesar dos valores serem construídos ao longo do tempo e serem orientadores de ações gerais em diferentes contextos da vida (pessoal, profissional, social, político e religioso etc., não podemos deixar de mencionar sua vulnerabilidade a mudanças, pois o meio afeta a vida de cada um. (Schwartz, 2006a, 2006b).

Para o autor Srinivasan (2011), que busca compreender a estrutura geral das profissões, os valores estão embutidos de conhecimento e atividades especializadas. O autor ressalta que os valores que orientam o trabalho profissional são reflexo do conhecimento e da habilidade do indivíduo e são estes os responsáveis por criar condições para que o indivíduo alcance sua excelência profissional. Segundo o mesmo, os valores abrem discussão sobre quais valores que podem levar a qualidade no desenvolvimento do trabalho profissional contemporâneo.

Segundo Kluckhohn (1951), os valores são produto da socialização, uma construção lógica do indivíduo sobre o desejável que permite a vida social. Sendo assim, existem elementos afetivos, cognitivos e seletivos que criam sistemas de ação. Quanto aos sistemas de ação existem as proposições normativas, que se tratam das relações meios fins as segundas relacionadas a proposições existenciais relacionadas às ideias. A união das proposições se dá no esforço do indivíduo para alcançar suas metas. O conjunto de proposições interligadas compreende elementos valorativos e existenciais. É uma filosofia que orienta a vida da pessoa.

As pessoas apresentam dois sistemas de valores segundo Rohan (2000), o pessoal e o social. Esse sistema é uma estrutura dinâmica de atitudes e comportamentos (decisões) adotadas na priorização de tipos de valores. O pessoal se trata das prioridades de valor da própria pessoa, o que lhe permite viver melhor e o valor social trata da percepção de prioridades dos valores dos outros. Assim o sujeito integra aspectos ao desejável e ao desejado, buscando uma vida que concilie satisfação de necessidades e fuga de ameaças com o prazer. Além desses, um terceiro sistema de valor pode ser priorizado, o ideológico, o que é promovido pelo grupo. As ideologias são construções linguísticas utilizadas pelas pessoas em suas decisões ou depois delas.

Procedimentos Metodológicos

Para a realização do presente estudo foi realizada pesquisa qualitativa, utilizando o método de história de vida com realização de entrevistas em profundidade. O método de história de vida permite que os profissionais reflitam sobre suas carreiras, o que possibilita a consciência e o maior controle de suas trajetórias profissionais. A pesquisa foi realizada com três executivos da área de serviços de diferentes segmentos, sendo dois homens e uma mulher. Foram escolhidos executivos da área de serviços pela complexidade de competências que precisam ser desenvolvidas para desempenhar a função, como por exemplo, comunicação, habilidades de negociação, resiliência, capacidade de lidar com pressão, habilidade de tomada de decisão, liderança, visão estratégica e sistêmica etc.

Os participantes da pesquisa possuem dez anos de experiência e demonstram engajamento na construção das suas trajetórias profissionais. Esses critérios foram escolhidos para fornecer consistência aos dados das pesquisas. Foram selecionados profissionais com vasto repertório profissional, com experiência na área de vendas e dedicados com relação às suas trajetórias profissionais, pois apresentaram crescimento e desenvolvimento dentro das suas áreas e atuação e atualmente ocupam posições de liderança e

empreendedorismo. Um dos selecionados na pesquisa tem uma posição de gerente distrital de vendas e os outros dois participantes da pesquisa, são empreendedores, atuam em empresa própria.

A coleta de dados foi realizada por meio do método de história de vida e a estratégia foi a execução de entrevistas com os profissionais em locais apropriados. Foram realizados três encontros de sessenta minutos com cada profissional, com datas e horários pré-definidos de acordo com a disponibilidade do entrevistador e entrevistado. As entrevistas foram gravadas com o consentimento do entrevistado e as falas foram transcritas para análise qualitativa dos dados da pesquisa. Na primeira entrevista os profissionais foram encorajados a contar livremente sobre suas trajetórias profissionais desde a escolha do curso de graduação até sua atividade atual, sem muitas interrupções por parte do entrevistador. Nos encontros seguintes foram realizadas perguntas focadas no estudo do fenômeno. Para análise de dados foi realizada análise qualitativa dos conteúdos das respostas dos profissionais.

Com relação os procedimentos metodológicos da utilização da pesquisa, um aspecto relevante das narrativas é o número reduzido de participantes (Chase, 2005; Riessman, 2005), já que uma única história de vida pode revelar comportamentos e técnicas, valores e ideologias, entre outros aspectos importantes de sua sociedade ou grupo (Delory-Momberger, 2012).

Apresentação dos Resultados

No presente tópico apresentam-se os resultados encontrados a partir das entrevistas com três executivos da área de serviços, trata-se de uma síntese dos resultados da pesquisa dividida em algumas seções: (1) processos decisórios e escolhas profissionais; (2) história e momentos de vida (3) influências sociais; e (4) considerações sobre o método de história de vida.

Perfil dos Entrevistados

T.S.G tem 34 anos, casado, 2 filhas. É executivo sócio de uma empresa de tecnologia de informação. Atuou como gerente de novos negócios, gerente de pré-vendas, gerente de operações e vendas e gerente de projetos. **C.B.V.** tem 41 anos, casado, 2 filhos. É gerente distrital de vendas há 3 anos em um laboratório de medicamentos (3 anos). Foi representante de vendas durante 14 anos e vendedor por 2 anos. E **C.J.D.** tem 35 anos, casada, sem filhos. É diretora executiva de empresa de desenvolvimento humano e organizacional a 14 anos. Atuação de área de vendas de processos de recolocação profissional, outplacement, processos de recrutamento e seleção e coaching. Tais informações são compiladas na tabela 01.

Tabela 1 – Perfil Profissional dos Entrevistados

Sujeito	Idade	Cargo Atual	Segmento da Empresa	Formação	MBA – Pós-Graduação
T.S.G	34	Sócio - Fundador	TI	Marketing e Vendas	Supply Chain Management
C.B.V.	41	Gerente de Vendas Distrital	Farmacêutica	Administração com Comércio Exterior	Gestão de Pessoas
C.J.D.	35	Diretora Executiva	Serviços	Psicologia	Gestão de Negócios

Processos Decisórios e Escolhas Profissionais

O indivíduo está sempre inserido em um contexto social, sendo assim, sua história é marcada por fatos, pessoas, organizações e relações com as quais estabelece com o outro. (Marre, 1991). As decisões dos indivíduos são permeadas por um conjunto de valores, experiências, estilo, maturidade, influência e até mesmo limitações que este indivíduo tenha. (Simon, 1997). Acrescentam, a este conjunto personalidade, modelos mentais e aspectos morais (Hambrick; Mason, 1984; Finkelstein; Hambrick; Canella, 2009). De acordo com os relatos dos participantes, muitas escolhas ou decisões seguiram seus momentos de vida e a necessidade e utilidade das decisões, seguem alguns exemplos:

“Quando eu escolhi psicologia tinha 17 anos. Não pensei muito, porque eu estava escolhendo. As mudanças mais impactantes foram as de emprego, de cidade. Eu não tenho muito medo eu arrisco. Teria escolhido da mesma

forma. Quando comprei o salão não avalei um monte de coisas. Um das decisões pouca pensadas foi comprar o salão de beleza. Ter morado em SP foi uma experiência forte. Ter mudado para Curitiba. Decisão mais difícil foi quando perdi o emprego, a casa e não sabia para onde ir. Quando olho para trás vejo que tomei boas decisões. Tenho um nome aqui, eu criei uma história. Foram mais decisões acertadas. Critérios de tomada de decisão: Gosto ou não gosto. Por exemplo morar em SP. É exatamente do que me faz bem. Eles ganham muito dinheiro e eu não ganho”. (C.J.D).

“Estar feliz e estar fazendo o que eu gosto, que me dá satisfação e que eu faça diferença na vida nas pessoas me satisfaz. Eu me baseio nisso. A vida passa, minhas escolhas são baseadas no que quero para mim, no que me faz bem e no que me satisfaz como pessoa”. (C.J.D).

“Voltei para o Brasil, minha carreira seguiu um fluxo lógico, fui para precificação. Aí sim eu me despentei bastante, trouxe novas tecnologias, jeito novo de para área de tecnologia, que eu gosto muito. Essa vaga de vendas foi uma decisão que não gostei muito, mas pelo momento da empresa não pela vaga ou pelas atividades em si. As decisões que tomei todas foram acertadas. Não tive que dar passos para trás”. (T.S.G).

“Tive um crescimento extremamente acelerado. Em cinco anos eu voltei para o Brasil e agora tenho uma empresa de um negócio que eu nem conhecia. É um negócio de muito conhecimento. Uma das piores coisas que pode acontecer é morrer. Todo mundo ao meu redor sabe o quanto eu valorizo minha carreira. Sair da rotina 15 dias é suficiente”. (T.S.G).

Segundo a teoria normativa da tomada de decisão, a melhor escolha é aquela que mais ajuda a pessoa a realizar suas metas. Essas metas são representadas pelas preferências individuais aos vários atributos das alternativas de escolha em consideração. Uma decisão racional deve escolher a alternativa que apresente um nível máximo de utilidade, sendo que a utilidade de cada alternativa é uma função da lacuna percebida entre as preferências individuais e as características das alternativas de escolha representadas pelos seus atributos." (GATI, 1996, p. 511).

“Eu me via com uma possibilidade de carreira aqui maior do que lá e deu certo. Aqui meu nível é maior, pesa a minha experiência no exterior. Sou muito adaptável. Divórcio, volta do Brasil, casei novamente. Sou muito decidido. Tenho facilidade de aceitar as coisas. Minha irmã tem uma carreira inferior à minha com um carro que eu não terei aqui no Brasil. São escolhas que eu fiz e tenho que aceitar as consequências”. (T.S.G).

“Entrar nesse ramo em 1998. Foi importante pois me deu outra perspectiva de vida outra condição financeira. Foi uma grande conquista para mim. Fui demitido, readmitido pelo trabalho realizado anteriormente. Sempre tive uma boa índole. Aquilo foi um reconhecimento”. (C.B.V).

“Abertura e fechamento do negócio próprio. Consegui voltar para o mesmo ramo. Voltar para indústria farmacêutica. Com tudo que aprendi, foram só vitórias profissionais, promoções verticais e horizontais. Algo na minha vida pessoal que ajuda na minha vida profissional é minha fé. Isso me ajuda muito, pois sou muito tranquilo frente a qualquer problema. Fé em Deus me deixa muito tranquilo em todas as situações”. (C.B.V).

O conhecimento do profissional sobre determinada situação e as decisões tomadas por ele são construídos em reflexões carregadas de experiências passadas, semelhantes à situação, aproximações presentes (i.e. *seen as* e *act as*) e adaptações (i.e. *framing* e *designing*) realizadas pelo indivíduo durante a reflexão e ação sobre essa situação. Durante a definição da situação, o indivíduo interage com a situação pela ação, como em uma conversação, moldando-a e sendo influenciada por ela. Essa conversação cria uma relação evolutiva espiral entre profissional, situação, ação e apreciação, que caracteriza a reflexão na ação até a solução do problema.

“Decisões que mais impactaram, parar de jogar futebol, abandonar o sonho. Poderia insistir, mas financeiramente já estava muito comprometido. Com as lesões fiquei sem salário. Fiquei sem contrato o tempo da recuperação. Estava mais sendo um peso para os meus pais. Meus pais me ajudavam financeiramente na época do futebol e eles sempre me apoiaram bastante. Quando decidi ir para área de vendas e voltei a estudar foram decisões muito importantes. Quando decidi ser empreendedor. Quando decidi fechar o negócio foi importante. E voltar a fazer o que sabia que era propaganda médica. E a decisão de aceitar a promoção. Tipo de educação que busca dar para os filhos sempre através do exemplo, não só de conversa. A questão de voltar a estudar. Como vou cobrar se eu não fiz uma faculdade. Fui estudar para poder cobrar uma faculdade”. (C.B.V).

“Foi quando decidi não fazer faculdade e empreender. O primeiro sim que me trouxe várias renúncias. Toda leveza de uma pessoa de 20 anos eu não tive. Amadureci muito rápido. A decisão de mudar de carreira voltando para o Brasil e a terceira foi sair da Consultoria para área de pré-vendas. Tolerância pequena a erros, uma pressão muito grande. Mudança muito grande que me fez aprender muito. O que passa na cabeça das pessoas. Eu já era confiante, me trouxe muito mais confiança. (T.S.G).

Ao se deparar com uma decisão, o profissional escolhe os aspectos que serão observados, organizando sua análise da situação, dando coerência e direcionando suas ações, ou seja, a delimitação do problema é condizente com visão de mundo do indivíduo que está tomando a decisão. Sendo assim, os antecedentes disciplinares, papéis organizacionais, histórias passadas, identidades profissionais; interesses, perspectivas econômicas e políticas são evidenciados no processo de definição da situação problemática. (Schön, 2000). As situações “problemáticas” podem apresentar situações de conflitos e essas zonas indeterminadas da prática, a incerteza, a singularidade e os conflitos de valores escapam a racionalidade técnica e apresentam-se como centrais na prática profissional. Para resolver uma situação considerada inédita, o profissional utiliza seu repertório de conhecimento, identifica semelhanças com situações já experimentadas anteriormente e redesenha a situação a partir da sua bagagem de conhecimento, para poder definir como irá lidar com ela. (SCHON, 2000).

Nas organizações, os profissionais apoiam-se em regras de trabalho pré-definidas ou definidas para o contexto da ação em andamento e com base na contextualização destas regras, ele define a situação, define possíveis hipóteses de solução e testa-as em um ambiente experimental, até alcançar um resultado satisfatório. (Schön, 1983). Sendo assim, as organizações funcionam moldando e delimitando o processo de decisão, tanto em função do repertório de experiências que serão utilizadas pelos profissionais para lidar com algo novo, como em função das relações sociais que permitem o compartilhamento de experiências, aproximações adaptações sobre as escolhas e ações dos profissionais na definição da situação e na sua condução.

Momentos de Vida

Com base nas propostas de Hambrick e Mason (1984), Hambrick (2007) e Finkelstein, Hambrick e Canella (2009) de compreender as decisões dos executivos a partir de aspectos que vão além dos observáveis, como também buscar compreender os aspectos subjetivos do indivíduo, sugere-se utilização do método de pesquisa história de vida. Tal método pode identificar como a experiência de vida e os valores do indivíduo influenciam as decisões deste profissional ao longo do tempo. A teoria de Hambrick e Mason (1984) sugere que os executivos respondem às situações baseados em suas próprias interpretações e realizam a interpretação da situação por meio de suas próprias experiências, da sua personalidade e de seus valores pessoais (Hambrick; Mason, 1984; Hambrick, 2007; Finkelstein et al., 2009).

“Com relação aos momentos importantes da vida, nunca mais fui a mesma pessoa depois que saí de casa e da morte dos meus pais. Mudança para Curitiba assumir a filial, foi um desafio gigantesco. As pessoas achavam que eu ia fazer, eu ia fazer. Mesmo minha mãe sempre me depreciando. Sempre quis para dar orgulho para o meu pai. Queria provar para ela que eu conseguiria eu ia fazendo. Mesmo não acreditando eu ia, imagine quando acreditavam em mim. Sempre soube viver com pouco, submetida com relacionamentos com migalhas. Aceitava qualquer coisa”. (C.J.D).

“Pai foi transferido para os EUA e o profissional (16 – 17 anos) terminou a High School. Iniciou suas atividades profissionais aos 19 anos. Meus pais sempre foram meus abertos, ou você trabalha ou você estuda. Se não quiser estudar vai trabalhar. “Comecei a trabalhar, eu queria ser empreendedor, queria abrir meu próprio negócio”. Com 18 anos e meio abri meu negócio, morava em Atlanta, montei um time fechei contratos para essa equipe fazer revitalizações. A gente deve ter feito uns 30 apartamentos. Venceu meu contrato”. (T.S.G).

“Na área farmacêutica se investe muito em treinamento. É necessário conhecer bem o mercado, como se colocar frente ao médico. Boas opções para os médicos. Comunicação aplicada. Experiência de colegas que estão há mais tempo do ramo, gestores. O próprio negócio me ensinou muita coisa, lidar com pessoas. A experiência com a pizzaria me ajudou”. (C.B.V).

Com relação a influência da história de vida nas escolhas profissionais, alguns pontos foram levantados de acordo com os momentos de vida dos profissionais, como mudança de cidade e de país, empreendedorismo, promoções horizontais e verticais, ingresso ou mudança de segmento de atuação, formação superior e cursos complementares.

Tabela 2 – Momentos de Vida

Sujeito	Momentos de Vida	Impacto
T.S.G.	<p>Mudança da família para os EUA</p> <p>Empreender aos 18 anos nos EUA</p> <p>Ingressar na área de tecnologia</p> <p>Empreender novamente</p>	<p>Mudança de país – Desenvolvimento do inglês e habilidades de gestão.</p> <p>Mudança de segmento de atuação, mudança no curso da trajetória profissional – maior realização pessoal e profissional.</p> <p>Abertura da própria empresa – oportunidade de exercer de forma mais autônoma os conhecimentos adquiridos durante a trajetória profissional.</p>
C.B.V.	<p>Ingressar no segmento farmacêutico</p> <p>Formação superior</p> <p>Mudanças de cidade, promoções verticais e horizontais</p> <p>Empreender</p> <p>Retorno ao mercado de trabalho</p>	<p>Mudança de segmento de atuação, mudança no curso da trajetória profissional – maior realização pessoal e profissional.</p> <p>Adquiriu novos conhecimentos para aplicação profissional e lhe alcançou uma promoção.</p> <p>Aceitou mudar de cidade, foi promovido.</p> <p>Abertura da própria empresa – oportunidade de desenvolver novas habilidades.</p> <p>Após abertura de negócio próprio. Decidiu aplicar suas habilidades de empreendedor na empresa. Busca um cargo mais estratégico.</p>
C.J.D.	<p>Saída da casa dos pais</p> <p>Mudanças de cidade</p> <p>Promoção para um cargo de gestão</p> <p>Coaching</p> <p>Empreender</p>	<p>Mudança de cidade e início da carreira profissional</p> <p>Promoções</p> <p>Descoberta da missão de vida, maior satisfação profissional.</p> <p>Abertura da própria empresa – oportunidade de exercer de forma mais autônoma os conhecimentos adquiridos durante a trajetória profissional.</p>

Influências Sociais

Os executivos entrevistados relataram a influência da família como algo relevante em suas trajetórias profissionais, bem como as relações sociais em grupos religiosos, escola, esporte e influências culturais. Com relação a família todos relatam exemplos de pais que sempre trabalharam muito. Relatos de pais muito dedicados ao trabalho. Com relação a relações afetivas, dois entrevistados relataram que esse ponto não teve influência alguma em suas trajetórias e profissionais e um deles relata que precisou modificar alguns planos profissionais por causa da constituição da família, esposa e filhos. Todos os participantes da pesquisa relataram seu interesse pela área de exatas, mas nenhum deles seguiu essa carreira, mas informam que utilizam em suas atividades profissionais.

Nos relatos fica muito clara a importância do networking na carreira desses profissionais. Pois relatam histórias de indicações profissionais, indicação de novos negócios bem como apoio pessoal e profissional, o que fez diferença na obtenção dos resultados de cada um deles. Afirmaram que escolhem as pessoas que fazem parte das suas vidas e do seu círculo social, escolhem pessoas que façam bem e que façam a diferença nas suas vidas. A religião é destacada nos relatos dos profissionais como algo que proporcionou maturidade e um melhor entendimento dos processos e acontecimentos da vida. Demonstram uma crítica com relação aos processos nos quais estão envolvidos, assim como nos acontecimentos da vida como um todo. Não são pessoas que aceitam, mas que questionam *o status quo*.

Família

Segundo Boholasvsky (1987), Lucchiari (1993), Bock e Aguiar (1995) e Andreani (2004), a família desempenha um papel fundamental no processo de escolha de uma profissão e esse papel vai desde o apoio até à participação dos familiares na formação global, no desenvolvimento do adolescente e na história de vida, como descrito por Bock e Aguiar (1995). A história familiar é o ponto de partida para constituição dos conceitos que os jovens têm de si mesmos, assim como para a compreensão das suas aptidões. As escolhas vivenciadas se dão a partir de modelos familiares, que também acabam influenciando no juízo de valores do sujeito acerca das profissões. (Lucchiari, 1997).

Segundo Berger e Luckmann (1985), a socialização ocorre nos primeiros anos de vida, dentro do espaço familiar. Neste o indivíduo aprende valores, regras, juízos e valor e visões de mundo, compartilhados pela família, ou seja, o indivíduo age da forma que vê os outros agindo e o mundo existente é aquele que os pais ou responsáveis por ele ensinam. Não há espaço para reflexões a respeito de si, o indivíduo é aquilo que os outros dizem que ele é, dentro do contexto familiar.

“Pai, mãe dois irmãos Pai muito trabalhar, mas não terminou o 2º grau. Meus avós eram agricultores. Meu pai trabalhava em metalúrgica, chão de fábrica. Muito trabalhador, comprometido e honesto. Sempre foi um bom exemplo e minha mãe também. Pais abriram um aviário, depois um mercadinho. Exemplos que tivemos em casa de muito trabalho. Bem característico da região que morara. O gaúcho tem essa questão do orgulho de ser gaúcho e a colonização dos italianos e alemães está muito forte dentre de nós. Tive sempre uma boa estrutura familiar. (C.B.V).

“Um exemplo que tive em casa do meu pai e da minha mãe sempre foram muito trabalhadores, batalharam para cuidar dos filhos e dar uma boa educação. Um exemplo que levo comigo e levarei para sempre. São pontos importantes. Em Caxias é muito forte, o italiano é muito forte o catolicismo. Sempre tive isso muito forte. Quando comecei a namorar minha esposa comecei a frequentar mais a igreja. Decidimos criá-los em um ambiente saudável e o ideal seria criá-los dentro da igreja, dentro da religião”. (C.B.V).

“A exigência e o medo de apanhar, se não fizesse levava. Minha mãe era bem braba. Vou com a expectativa de que aquilo vai dar certo. Fazer o que gosto. Minha mãe era exigente, me monitorava e hoje eu odeio quando fazem isso. Eu gosto de tomar minhas decisões. Nas organizações é necessário ser muito política, gosto de ter autonomia. Eu prefiro ganhar menos, trabalhar muito. Todo dia trabalho até às 8 horas da noite. Não chego às 8, chego às 9. Essa autonomia, esse poder de decidir o que eu quero, o que eu faço é muito importante para mim”. (C.J.D).

“A autoconfiança vem muito dos pais, sou de uma família bastante educada. Minha vó tem ensino superior, faz aula de informática. Minha mãe teve um pai 0 a esquerda, não ajudou nada. Não é referência de nada. Minha vó sempre trabalhou muito, sempre foi muita ativa, foi professora, líder na escola. Meu pai saiu se casa muito jovem e era muito autoconfiante quase um pouco arrogante e minha mãe é confiante, mas com pé no chão, mais humilde. Minha família é evangélica. Sou bastante espiritual, mas não estou participando da comunidade. Mas participei de um a parte bem saudável da igreja. Líderes que me ajudam bastante e obviamente meus pais sempre quiseram que tivéssemos um caráter diferente. E sempre disseram que tem algo que não depende de nós, que faz parte da vida”. (T.S.G).

“Meus pais tem uma coisa forte de que as coisas vão dar certo, se não deu certo foi porque não acabou. As pessoas da minha família me adoram e isso me traz muita autoconfiança. Na minha separação, depois eu tive um estalo e disse isso vai me tornar melhor. Procurei uma terapeuta/ coaching. Para mim era muito claro que eu ia sair melhor. Voltei por causa dela e porque fui contratado por uma empresa aqui. Foi um momento muito difícil. Eu amadureci em outras áreas, comecei a enxergar outras coisas. Comecei a aceitar. Tinha vergonha de errar, mas acabei achando algo mais normal. Decidi ficar sozinho. E foi um momento muito bacana, trabalhei bastante, fiz muita festa”. (T.S.G).

Influência da Escola

De acordo com os processos de aprendizagem e/ou educação formal, estes se destacam como influência na construção da trajetória profissionais dos entrevistados. Todos relataram que no início não davam importância para educação formal ou que acreditavam que o processo de ensino no Brasil é uma instituição falida, na qual não podemos escolher os conteúdos, são ministradas disciplinas sem aplicação prática e que o

modelo de ensino no Brasil não ensina o aluno a pensar. Apesar de acreditarem nesses conceitos, todos buscaram uma formação acadêmica e complementares como, pós-graduação e MBA para ampliação de conhecimentos teóricos na prática e para formalização do seu conhecimento e melhoria no currículo profissional. No contexto escolar também se destacam as relações desenvolvidas durante o período escolar, pois é uma fase na qual o indivíduo está em formação da sua personalidade e essas relações impactam na forma de viver a vida e vivenciar relações em grupo.

Para Dubar (2005), “a socialização se torna um processo construção, reconstrução e desconstrução de identidades ligadas a diversas esferas profissionais que cada um encontra durante a vida e aprende a lidar. A socialização se dá quando o indivíduo começa a ter contato com outros contextos sociais, como escola, igreja, clube, onde ele se relaciona com indivíduos diferentes e com atributos culturais diferentes. A partir daí ocorre uma reconstrução da identidade. Quando o indivíduo passa a ter contato com instituições de ensino e mercado de trabalho, passar a atuar mais ativamente na construção social da realidade. A socialização é permanente e continua por meio de diversas interações entre fatores biológicos, psíquicos e sociais. (Berger e Luckmann, 1985). Segundo Fernandes e Zanelli (2006), quando os indivíduos ingressam em uma organização unindo diversas características, essa união provoca um compartilhamento de crenças, valores, hábitos que orientam suas ações nesse contexto, definindo suas identidades.

A influência dos professores no desenvolvimento de carreira dos alunos opera por meio das suas características pessoais, do domínio dos conteúdos que lecionam e das suas práticas pedagógicas (Carvalho, 2012; Pinto, Taveira, & Fernandes, 2003). Os professores influenciam o interesse dos alunos pelas disciplinas que lecionam e por atividades relacionadas (Lerikkanen et al., 2012). Segundo Hall (apud FROZINO, 2006), a definição da carreira está ligada às atitudes e aos comportamentos que os indivíduos vivenciam ao longo do tempo e no desempenho de suas atividades. Dessa forma, as crenças, ideias, opiniões e os conhecimentos do professor têm influências sobre suas decisões em sala de aula (MIZUKAMI; LOURENCETTI, 2004). De acordo com FERREIRA, NASCIMENTO & FONTAINE (2009) os professores podem exercer um papel central no desenvolvimento de carreira dos alunos, promovendo o desenvolvimento dos seus interesses e construindo significados com relação ao trabalho.

A influência dos professores no desenvolvimento de carreira dos alunos opera por meio das suas características pessoais, do domínio dos conteúdos que lecionam e das suas práticas pedagógicas (Carvalho, 2012; Pinto, Taveira, & Fernandes, 2003). Os professores influenciam o interesse dos alunos pelas disciplinas que lecionam e por atividades relacionadas (Lerikkanen et al., 2012).

“Minha professora de matemática era sensacional. Gostava muito, mas não segui a carreira de exatas. Depois de alguns anos começou a dar valor. O quanto foi importante”. (C.J.D).

“Sempre fui muito estudioso, de estudar sozinho, sempre muito autodidata, fazia seminários, cursos, finais de semana prolongados. Não sentia muito aquela necessidade de ter uma faculdade, não via muito valor, eu conseguia falar com as pessoas no mesmo nível. Para falar a verdade não via muito valor. Não achava que por não ter a graduação que faria diferença para mim. E nos negócios também estava acontecendo”. (T.S.G).

“A escola não funciona, instituição falida. Não gostava da escola e tive esse diretor, ele me odiava. Achava um modelo muito ruim. Tive uma professora da 4ª ou 5ª série, sempre gostei muito de história. Geografia e ciências políticas, a aula dela você ia navegando na história e ela gostava de mim. Me influenciou no sentido de ser mais confiante”. (T.S.G).

“Ela me disse você se dá bem com as mãos, você será boa em Construir coisas. Eu nunca esqueci disso. Teve outra professora de matemática quer também era bem positiva. Mulher é muito inteligente, muitos treinamentos, muito ocupada, cursos seminários, tinha uma didática muito boa. Eu faltava muita aula, mas ela me ensinava mesmo assim, me ajudou pra caramba. Me ensinou as fórmulas, me explicou os motivos. Coisas sem substância não servem para mim. Tem que ter um porquê. Porque eu preciso estudar fotossíntese, mas ninguém explicar. Aprender por aprender. Não me ajudou muito. Não preciso muito estudar, eu mais lia. Gosto de ler e reler. Aplicação prática”. (T.S.G).

“Comecei no pré em uma escola particular de freiras em Caxias do Sul. Primeira série em escola Municipal e depois em uma escola particular. Pai mudou de emprego e tiveram que mudar de bairro. Até 6ª série desempenho tranquilo. 7 e 8ª mais brincava do que estudava, peguei recuperação, mas não reprovei nenhum ano. Ensino médio mais ensino técnico SENAI, Passou no vestibular para matemática. Sempre gostei muito de matemática, no curso técnico fazia muitas contas e acabei me apaixonando”. (C.B.V).

“Poderia ter feito engenharia, teria sido muito mais jogo. Mas não fiz nem a matrícula pelo futebol parei de estudar e parei de trabalhar, fiquei 6 anos só com o futebol. Quando parei a jogar futebol voltei a estudar e fazer o curso de inglês. Fiz vestibular em administração com ênfase em comércio exterior. Não continuei a faculdade porque faltou dinheiro. Minha namorada ficou grávida, tive que casar. O salário já não deu para fazer tudo que queria fazer. Fiquei sem estudar por muito tempo. Fazia cursos. Fiz graduação a distância e o MBA”. (C.B.V).

“Na 5ª e na 6ª o professor de matemática era bem severo aprendi bastante. Lembro os nomes dos caras. E a professora de português, sempre fui muito ruim, mas com ela aprendia. Tudo voltado para matemática, era o que mais chamava atenção. A falta de um curso superior, no fato de não ter feito antes. Senti falta de alguns conhecimentos para colocar em prática no negócio próprio. Não dava tanta importância para o curso superior, acreditava que poderia ser um bom vendedor ou um bom profissional sem curso superior. Depois que cursei tive um entendimento melhor e percebi que faz diferença na vida profissional. O contato com a teoria e com boas bibliografias acabam te abrindo a mente e seus olhos. E bem importante pois, te faz pensar de forma diferente e te ajuda a tomar decisões. Hoje vejo com outros olhos onde quero chegar na minha vida profissional”. (C.B.V).
“Estou com a intenção de fazer Gestão financeira, é algo que eu gosto. Matemática sempre foi bem forte e vai me dar conhecimento em outra área que não seja vendas. O que eu penso a médio e longo prazo é ser um Executivo, esse é um objetivo. Vou me preparar para isso”. (C.B.V).

Segundo Hall (apud FROZINO, 2006), a definição da carreira está ligada às atitudes e aos comportamentos que os indivíduos vivenciam ao longo do tempo e no desempenho de suas atividades. Dessa forma, as crenças, ideias, opiniões e os conhecimentos do professor têm influências sobre suas decisões em sala de aula (MIZUKAMI; LOURENCETTI, 2004). De acordo com FERREIRA, NASCIMENTO & FONTAINE (2009) os professores podem exercer um papel central no desenvolvimento de carreira dos alunos, promovendo o desenvolvimento dos seus interesses e construindo significados com relação ao trabalho.

Os entrevistados relataram muito interesse pela matemática e engenharia, gostam de números. Relatam que apesar de não atuarem diretamente na área conseguem ver claramente a importância nas suas trajetórias profissionais. Demonstram uma visão mais lógica dos fatos e baseiam suas decisões de acordo com essas análises, o que lhes garante mais assertividade somando com a experiência profissional adquirida até o momento. Além da busca pela informação e aprendizado contínuo, o que lhes permite uma visão sistêmica e estratégica tanto de processos, negócio, bem como da vida como um todo.

Relações Sociais

Além das influências sociais anteriormente mencionadas, foram levantadas as influências de outros grupos sociais na escolha profissional como: desenvolvimento do networking, participação em grupos religiosos, relação com o esporte e alguns aspectos culturais.

Com relação a influência dos grupos na escolha profissional, podemos descrever a interação social como o processo pelo qual as pessoas se influenciam pela troca mútua de pensamentos, sentimentos e reações. No processo de socialização da infância são modelados os comportamentos e os traços de personalidade. Segundo Thibaut e Kelley (1975) as pessoas em relação social fazem mais do que provocar impressões psicológicas mútuas, pois através da interação se ligam a sistemas sociais coerentes. Cada membro aprende como se comportar para satisfação mútua, ou seja, em termos de sistema social, cada um aprende o papel do outro.

Networking

Nos relatos dos profissionais o desenvolvimento do networking é um ponto relevante em suas trajetórias profissionais, pois descrevem uma força muito grande de suas redes sociais, principalmente em momentos importantes da carreira, como uma possível recolocação, uma indicação de um novo negócio e ou novo cliente, bem como troca de conhecimento e suporte emocional.

“...Sempre cercada por muita gente... estar com pessoas... eu não tenho escolha. Gosto da minha companhia. Meu sócio é uma pessoa muito marcante para mim. Muito mais amigos, do que família. Essa minha prima foi inspiração para eu ser psicóloga. Inspirar pessoas me faz bem”. (C.J.D).

“Eu sou muito afetivo, muito ligado às pessoas. Sempre tento ter feedback de pessoas que confio. Essas pessoas me influenciaram muito para o sim e para o não. Amigos e família muito parecidos comigo, eles equilibram meu

ser. Não tenho ninguém negativo perto de mim. Não acredito muito em vida profissional, vida familiar, acredito em vida. Não como uma separação. Você é uma pessoa. As pessoas me influenciaram na questão da autoconfiança. De dar apoio, carinho, amizade, pessoas que se doam”. (T.S.G).

“Meu irmão mais novo conseguiu um emprego para mim. Minha relação familiar me ajudou a ir para área farmacêutica. Uma colega de inglês me ajudou para iniciar na empresa de vendas de software. Relação com colegas esse ramo, sempre procurei seguir bons exemplos e querendo algo mais”. (C.B.V).

“Fui convidado por um irmão meu que trabalhava com vendas de computadores, aí eu comecei com essa parte de vendas”. O tio da minha esposa já trabalhava, me indicou e deu certo. Interferências família, amigos....Eu fazia pizza para os médicos para melhorar meu relacionamento com os médicos com o intuito de vendas mais. E todo mundo elogiava a pizza. Todo mundo gostava. O dono da pizzaria propôs uma sociedade. A estrutura já estava meio pronta. Gostei, o que me deixou mais entusiasmado é que ele conhecia, estava no ramo há bastante tempo”. (C.B.V).

“Meu gestor disse: tu precisa voltar a estudar. Para ter uma pretensão de crescimento na empresa. Influência do meu irmão mais velho. Minha mãe sempre me apoiou. Um tutor de sala que me ajudou bastante. Essas pessoas acabam me influenciando e melhorar minha formação superior, para melhorar minha carreira profissional. Sempre jogamos futebol em casa, jogamos juntos, me influenciou muito no futebol”. (C.B.V).

“Com relação a graduação conversando com meu gestor, ele me influenciou a voltar a estudar para assumir um cargo de gestão. Fiz ensino à distância, 4 anos aulas presenciais e provas pela Web. Terminei e comecei o MBA. Viajava bastante. Realizei o MBA para aumentar a empregabilidade, melhorar a parte da gestão e melhorar o currículo. A ideia é sempre estar me atualizando”. (C.B.V).

“...Amigas de infância, eu me sinto privilegiada de fazer amigos. Pessoas que me influenciaram minha prima, da minha escolha da psicologia. Teve seu Ricardo, algumas chefes minha. Se fosse escolher um: meu pai. Sempre vi ele trabalhando muito”. (C.J.D).

“Voltei a estudar, fazer inglês e as oportunidades foram surgindo. Eu era muito ruim como vendedor. Fui aprendendo com o tempo. As vendas caíram do céu. É tudo muito por acaso na minha vida. Tive uma conversa com o gestor, acreditava que tinha mais capacidade. Ele disse que não promoveria ele sem uma graduação”. (C.B.V).

“Ingresso no mercado de trabalho: Curso de SENAI ajudou e por indicação de amigos conseguiu trabalho na metalúrgica. Quando parou de jogar futebol já entrou na empresa, a transição foi bem tranquila. Irmão mais velho me indicou. Já tinha muitos contatos. Eu gosto da minha trajetória profissional, consegui aprender muita coisa, tive muito crescimento muito desenvolvimento. Tudo que eu passei, todas as fases que eu tive. Muito fruto da minha dedicação e trabalho. Muito empenho”. (C.B.V).

“Sempre gostei de estudar, facilidade na parte teórica do que na prática. Tive bons professores, colegas e gestores muito bons que foram me moldando. Sempre fui muito comportado, fiz o acompanhamento com a empresa de Recursos Humanos. Muito incentivo de outras pessoas. Passei a direcionar minha vida profissional. Passei a escolher mais do que escolhia antes”. (C.B.V).

Os participantes relataram que aspectos culturais também impactaram suas trajetórias profissionais. Um dos participantes mudou-se com a família para os EUA aos 16 anos, viveu em outra cultura durante 10 anos. Conviveu com uma cultura consumista, mas ao mesmo tempo com alto padrão de qualidade de vida. Essa experiência possibilitou o desenvolvimento do idioma inglês o que facilitou sua ascensão de carreira na sua realocação no Brasil. Outro participante relata a presença de uma cultura regionalista, foi influenciado por uma cultura do Rio Grande do Sul, na qual os moradores têm orgulho da sua cultura, da sua região e da colonização dos italianos, o que influenciou seus valores pessoais e a forma de ver a vida.

Questões Culturais

“Tem algumas questões culturais das cidades. Você acaba vivendo culturas diferentes. As viagens abrem a mente. Vínculo extremamente importante para o método. Adoro viajar, adoro dirigir, adoro andar de avião, andar para lá e para cá”. (C.J.D).

...morei no interior do Triangulo Mineiro, uma cidade com um bom nível de educação. Com estrutura. É um estado de muito amor. Não temos medo de demonstrar afetividade. É um povo afetivo. Minha família é muito evoluída. Minha mãe em 1990 ela disse que o inglês era o futuro. Colocou para fazer inglês, curso de informática. Minha família não é preconceituosa, nunca tive muitas barreiras. Tínhamos uma vida tranquila. Quando fomos para os EUA aos 16 anos, eu estava estreitando os relacionamentos. Mas era muito claro, a família está indo, é para lá que eu vou. Era muito livre. Cresci em uma família de classe média alta com muito amor e carinho. Família bastante próxima, com relacionamentos muito próximos”. (T.S.G).

“O gaúcho tem essa questão do orgulho de ser gaúcho e a colonização dos italianos e alemães está muito forte dentre de nós. Tive sempre uma boa estrutura familiar”. (C.B.V).

Religião e Espiritualidade

Com relação aos grupos religiosos todos os participantes mencionaram a influência da religião ou espiritualidade em suas vidas, destacaram a questão da maturidade e do trabalho em grupo, da preocupação com o próximo, assim como a crença em algo maior para lidar com as dificuldades da vida.

“...Nunca deixei de acreditar em Deus. A maturidade influenciou, você começa a enxergar as coisas de outra forma. Muito mais os amigos que escolho estar perto. Pessoas são dominadas pelo social. Prefiro ser verdadeira e se a pessoa não quiser mais falar comigo, melhor. As pessoas acreditam, passa credibilidade. Odeio ser enganada. Relacionamentos diretos e com quem eu quero”. (C.J.D).

“A religião agregou no sentido de que nem tudo depende de mim. Faça o melhor que você pode fazer. Me fez aceitar os resultados da vida não no sentido de ser cômodo, mas que tem um sentido maior, você pode não saber agora, mas no futuro você vai saber. Envolvimento com grupos, com pessoas, liderança, sempre precisa estar a frente de algo, desenvolvimento de caráter. Tentar equilibrar os pratos. A questão da roda da vida, nasci com isso. No meu cérebro é muito normal que a vida tem várias áreas”. (T.S.G).

“Com tudo que aprendeu foram só vitórias profissionais, promoções verticais e horizontais. Algo na minha vida pessoal que ajuda na minha vida profissional é minha fé. Isso me ajuda muito, pois sou muito tranquilo frente a qualquer problema. Fé em Deus me deixa muito tranquilo em todas as situações”. (C.B.V).

Esporte

Com relação ao esporte, os participantes destacaram o desenvolvimento de várias competências que são utilizadas nas suas carreiras, como disciplina, determinação, trabalho em equipe e foco em metas e resultados. Esses últimos pontos não serão abordados em profundidade no presente artigo, mas requer estudos posteriores.

“Foi algo tarde na minha vida, no início me envolvi com caratê, mas depois parei, pois era hiperativo. E comecei a academia, sempre gostei de musculação. Aprendi a conviver com a minha hiperatividade. Emagreci muito. Não fiz uma dieta, mas uma reeducação alimentar. Sou bastante disciplinado”. (T.S.G).

“Aos 5, 6 anos já me destacava jogando futebol, nos meus 13, 14 anos comecei na escola de futebol. Meu irmão mais velho já jogava futebol e eu acompanhava ele. Eu pensava: Faço o que eu gosto e ainda ganho dinheiro. Decidi parar de jogar futebol e focar em outra coisa. O que sinto mais saudades é a parte do futebol, para quem jogou é muito marcante, morremos duas vezes, uma quando paramos de jogar e outra quando morremos de verdade. Isso acaba mexendo muito comigo”. (C.B.V).

“Mas com a minha carreira na área de vendas não dá para comparar, aprendi a ter satisfação no que eu faço, mas não é do coração como o futebol. Se eu pudesse com certeza voltaria a jogar. Mas me ensinou muito, como o trabalho em equipe, aprender a lidar com as pessoas. Utilizo muita coisa do esporte na minha carreira de vendas. Tem jogos e jogos, tem jogo que tu está bem tem outros que não. Tem que saber lidar com a pressão. É bem pesado, tem que ter uma cabeça boa. E no nosso ramo também, tem dias que as coisas acontecem bem, que você está bem e outros não. Muita lição do futebol para vida toda”. (C.B.V).

Relacionamentos Afetivos e Relações de Gênero

Já os aspectos como relacionamentos afetivos e relações de gênero foram levantados como pontos de interferência o casamento, nascimento dos filhos e relações no trabalho, mas nada relevante a ponto de alterar as trajetórias profissionais dos entrevistados.

“...Claro que os relacionamentos afetivos abalam a relação na vida das pessoas. Sou forte no trabalho, mas em outras áreas eu era frágil. O vaso de porcelana é lindo, mas ele quebra fácil. Comecei a trabalhar cedo e tive que ser independente. Nunca quis ser sustentada por homem. Sempre corri atrás do trabalho. Sempre foi minha maior fonte de decisão”. (C.J.D).

“Para mim não tem relação. Minhas duas esposas foram excelentes. Pessoas que me apoiam e que eu posso confiar. Mas não que tivesse que mudar o rumo por causa disso. Sempre deixei isso muito separado. Sempre me conheceram trabalhando muito. Coisas que não tem nada a ver com meu trabalho que farão conexões no meu cérebro. Sou muito curioso. Adoro psicologia, sociologia, entender como uma sociedade se comporta, história para entender como funcionam as coisas”. (T.S.G).

“Minha namorada ficou grávida, tive que casar. O salário já não deu para fazer tudo que queria fazer. Fiquei sem estudar por muito tempo. Fazia cursos. Fiz graduação a distância e o MBA”. (C.B.V).

“...O fato de ser mulher ajuda, é até melhor, abra mais portas as pessoas. Sei me comportar. É um mundo de RH mais feminino que do masculino, mas tenho muito contato com homens. Coloco ele no lugar dele. Mas dificuldade por ser mulher não, mais facilidade”. (C.J.D).

Valores Individuais

A importância dos valores orienta ações, avalia pessoas e explica o mundo. Os valores ocupam uma posição central na cognição e tem como principal objetivo orientar condutas na vida em sociedade e podem ser definidos como objetivos. (Schwartz, 1992; 1994; 2006a; 2006b). Segundo Salanova, Gracia e Peiró (1996), 1. os valores são aprendidos na socialização, 2. são diferentes de acordo com as características pessoais e dos grupos sociais, 3. determinam decisões, escolhas e reações emocionais, 4. ocupam posição central no sistema cognitivo (crenças e atitudes) e 5. possuem caráter normativo. Os valores se relacionam com a história individual, grupal e cultural. (Ros, 2006; Schwartz, 2006a, 2006b).

Os valores individuais são pontos importantes na trajetória dos profissionais entrevistados, pois a forma como percebem a vida e lidam com os acontecimentos cotidianos demonstrou interferência nos processos de tomada de decisão. Todos os entrevistados relataram ver a vida de maneira muito positiva, conseguem identificar oportunidades nas situações mais adversas. Estão sempre abertos para novos desafios e novos aprendizados. Encaram seu trabalho com um sentido maior do que apenas uma atividade laboral, mas sim com o objetivo de agregar algo a mais para si mesmos e para sociedade. Demonstrem objetivos muito claros, foco na qualidade e nos resultados do trabalho, gostam do que fazem e apresentam autoconhecimento e autoconfiança. Também apresentam, abertura e adaptação às mudanças.

São profissionais que questionam o status quo, não se conformam com as situações do jeito que elas são, mas desenvolveram uma habilidade de lidar com os acontecimentos da vida como um todo. Demonstrem habilidade no relacionamento com as pessoas, procuram se colocar no lugar delas ou compreender as motivações de determinadas ações, o que lhes ajuda a gerenciar pessoas e alcançar resultados. Outro ponto forte é o desenvolvimento do networking, pois esses profissionais têm habilidade de estabelecer e manter relacionamentos. Além da habilidade de empreender, conseguem identificar facilmente oportunidades de negócios.

Para Rohan (2000), as pessoas apresentam dois sistemas de valores, o pessoal e o social. Esse sistema é uma estrutura dinâmica de atitudes e comportamentos (decisões) adotadas na priorização de tipos de valores. O pessoal se trata das prioridades de valor da própria pessoa, o que lhe permite viver melhor e o valor social trata da percepção de prioridades dos valores dos outros. Assim o sujeito integra aspectos ao desejável e ao desejado, buscando uma vida que concilie satisfação de necessidades e fuga de ameaças com o prazer. Além desses, um terceiro sistema de valor pode ser priorizado, o ideológico, o que é promovido pelo grupo. As ideologias são construções linguísticas utilizadas pelas pessoas em suas decisões ou depois delas.

Segundo Kluckhohn (1951), os valores são produto da socialização, uma construção lógica do indivíduo sobre o desejável que permite a vida social. Sendo assim, existem elementos afetivos, cognitivos e seletivos que criam sistemas de ação. Quanto aos sistemas de ação existem as proposições normativas, que se tratam das relações meios fins as segundas relacionadas a proposições existenciais relacionadas às ideias. A união das proposições se dá no esforço do indivíduo para alcançar suas metas. O conjunto de proposições interligadas compreende elementos valorativos e existenciais. É uma filosofia que orienta a vida da pessoa.

“Eu descobri uma coisa nesse tempo no meu processo de Coaching, minha missão de vida e isso fez toda a diferença na minha vida. Foi o antes e o depois. Minha missão de vida é fazer diferença na vida das pessoas. Mostro para a pessoa que ela precisa de mim ou quem está do meu lado. E que vou poder ajudar a resolver o problema dela. Crio a necessidade. É gente que faz, eu não tenho preguiça de trabalhar. Eu vendo e executo. Tenho que garantir que aquilo que eu vendi está sendo entregue”. (C.J.D).

“Aquela frase de quem acredita sempre alcança eu realmente acredito e temos que fazer por merecer as coisas na vida. Isso me ajudou muito. “Eu sei que não depende de mais ninguém para o negócio funcionar e dar certo. Depende de mim que tenho que dar um jeito, se não der certo é porque alguma coisa no processo está errado. É necessário mudar a direção, rever o planejamento. Algumas coisas que aprendemos na administração e vamos aplicando durante a vida”. Não me arrependo de nada que fiz na minha vida. Tudo que vivi, vivi com intensidade”. (C.B.V).

“Eu sempre fui muito comunicativo, adquiri muito essa habilidade de persuasão. Meus amigos e minha família me falavam isso. Mas nunca tinha pensado de utilizar mais isso para fazer minha carreira. Utilizava mais minha habilidade de organização, técnicas e exatas. Não muito as pessoas, tive muita facilidade com gestão de equipe, meus times sempre gostavam muito de mim, sempre valorizei muito as pessoas. Tenho um networking muito forte, muito grande, pessoas com as quais eu realmente posso contar. Já vim dos EUA contratado com Consultor SAP SD. Tinha dois mundos enormes que eu não conhecia. Um era o sistema e outra a tributação brasileira, que é muito forte o módulo que eu conheci. Tive dois pontos bem grandes de desenvolvimento”. (T.S.G).

Apesar dos valores serem construídos ao longo do tempo e serem orientadores de ações gerais em diferentes contextos da vida (pessoal, profissional, social, político e religioso etc, não podemos deixar de mencionar sua vulnerabilidade a mudanças, pois o meio afeta a vida de cada um. (Schwartz, 2006a, 2006b).

“Comecei a evoluir na carreira. Olhava para as pessoas que trabalhavam comigo e os achava muito inteligentes. Mas meus pais foram os principais, bastante delas, O desistir não tem lá em casa. Meu pai é contador. Muito ativo. Extremadamente determinado, cabeça dura. Precisou mudar de algumas empresas, pois tinha muitas divergências, batia de frente. Tem uma resiliência muito grande”. (T.S.G).

“Muito raramente esqueço alguma coisa. Facilidade de equilibrar vida pessoal Trabalho bastante porque eu gosto. Com a confiança consigo ter liberdades. Sempre fui um cara muito equilibrado e extremamente metódico e profissional”. (T.S.G).

Os profissionais entrevistados possuem habilidade de empreender e de visualizar as situações por diversos ângulos. Buscam muito conhecimento e informações relacionadas a diversos temas. Estão sempre atualizados com relação aos acontecimentos no mundo. Demonstram uma visão sistêmica e estratégica.

Para o autor Srinivasan (2011), que busca compreender a estrutura geral das profissões, os valores estão embutidos de conhecimento e atividades especializadas. O autor ressalta que os valores que orientam o trabalho profissional são reflexo do conhecimento e da habilidade do indivíduo e são estes os responsáveis por criar condições para que o indivíduo alcance sua excelência profissional. Segundo o mesmo, os valores abrem discussão sobre quais valores que podem levar a qualidade no desenvolvimento do trabalho profissional contemporâneo.

Trajetória Profissional

Os profissionais entrevistados destacam suas trajetórias de carreira como de muito sucesso e relatam o desenvolvimento para os próximos passos para sua atuação profissional.

“Eu avalio minha trajetória de sucesso. Eu me avalio uma vencedora, assim sabe? E como que você se avalia como vencedora? Comparando com outras pessoas, eu acho que tem gente muito melhor do que eu. Mas de onde eu saí, assim claro não passei fome meu pai tinha a 4ª série primária, minha mãe era costureira. Meu pai falava que era

bobagem estudar. E eu sempre achei legal. Quando eu era criança tinha o sonho de morar sozinha em SP e consegui realizar esse sonho sem programar, aconteceu. A força do pensamento, achava bonito morar em apartamento. Então tiveram alguns sonhos na vida que mesmo sem programar efetivamente aconteceu. A força do pensamento”. (C.J.D).

“O sucesso vem da pessoa que sou, ou da pessoa que resolvi ser. Não foi nada planejado. Preciso trabalhar e vou fazer o melhor possível. Quando eu era criança minha mãe mandava limpar a casa. Dizia que nós não limpávamos direito. Roupa eu passo desde os 11 anos. Porque tinha que dizer que foi ela que passou. A forma que eu fui criada influenciou para eu fazer as coisas do jeito que eu faço, obvio não tem como ser diferente. Geralmente, tudo que eu faço eu faço bem feito. Preciso que a pessoa fique satisfeita com o que estou fazendo”. (C.J.D).

“Eu tenho um plano ainda que quero estudar libras, quero atender coaching para surdos e/ou mudos. Por que eu acho que é um nicho de mercado que não tem muita gente que faça e deve ter demanda. Porque eles também têm necessidade. É um desafio que coloquei para mim. Inglês eu não consigo aprender eu não gosto, então eu resolvi falar outro idioma e vou fazer libras. É um desafio que coloquei para mim. E fazer isso da onde eu quiser”. (C.J.D).

“Eu montei um logo para mim, tenho minha marca hoje, vou lançar um Blog para mim, já escrevi alguns artigos. Eu quero ser a CD, porque eu sou a CD. Não sou da alguma coisa... eu trabalho hoje na minha empresa, mas eu sou a Carina Daniel, Carina com C.... Vou trabalhar a minha marca. Posso fazer meu trabalho de onde eu quiser. Eu me considero uma pessoa de sucesso. ” (C.J.D).

“O que posso fazer diferente do que já faço hoje? Sempre me faço essa pergunta. As coisas mudam, as necessidades das empresas mudam, as formas de contratação. É estar sempre atenta, ao que eu posso fazer de diferente para alcançar coisas diferentes. Quero fortalecer meu nome, minha marca. Quero ser livre de qualquer nome de empresa. Tenho um objetivo de morar na praia. Eu só sei trabalhar e só sei trabalhar muito. Mas eu quero olhar para o mar, as pessoas precisam ter essa energização. Vou me preparar para escolher em breve outro lugar para morar”. (C.J.D).

“Não tenho medo de desafio, de conhecer outra cidade nova. Pode ser que eu ganhe menos, mas isso também não tem problema, eu me adapto. Não é isso que é importante para mim. Prefiro perder uma venda do que enganar o cliente. (C.J.D).

“Ingresso no mercado de trabalho: Curso de SENAI ajudou e por indicação de amigos consegui trabalho na metalúrgica. Quando parou de jogar futebol já entrou na empresa, a transição foi bem tranquila. Irmão mais velho me indicou. Já tinha muitos contatos. Eu gosto da minha trajetória profissional, consegui aprender muita coisa, tive muito crescimento muito desenvolvimento. Tudo que eu passei, todas as fases que eu tive. Muito fruto da minha dedicação e trabalho. Muito empenho”. (C.B.V).

“Aquela frase de quem acredita sempre alcança eu realmente acredito e temos que fazer por merecer as coisas na vida. Isso me ajudou muito. Foi dentro daquilo, que eu ajudei na minha carreira, tudo que eu alcancei foi de bom tamanho. Poderia ter começado a estudar mais cedo, ter tido outra atuação profissional. Se eu for analisar tive mais sorte que juízo. A vida me ajudou bastante. Estou muito satisfeito e sou bem realista. Estou ocupando a posição de acordo com a minha preparação até aqui. Para eu assumir uma posição maior estou no caminho ainda estou me preparando, esperando para isso. Mas ali na frente vou fazer algo para merecer algo melhor. Meu projeto para 5 anos é participar de processos seletivos para outra posição. Sou muito tranquilo, caso isso não aconteça ficarei bem tranquilo, continuarei estudando e me atualizando”, (C.B.V).

Considerações sobre a Utilização do Método de História de Vida

O método de história de vida, em suas etapas, possibilita a análise das influências dos aspectos subjetivos, pois nas diferentes entrevistas é possível identificar as construções realizadas pelo entrevistado durante as respostas, identificando-se as influências que sua experiência de vida e seus valores podem ter nas suas escolhas no decorrer da carreira profissional. Segundo um dos participantes da pesquisa:

“...nas últimas entrevistas tive muitos insights, perguntas interessantes você me fez. Muitas delas nunca me fiz e não cheguei a pensar. São processos em cada fase da vida e eu estou em uma fase de mudança. Quando eu ia falando algumas coisas da minha infância e dos motivos que estou aqui hoje, teve uma super relação, lógico minha mãe fazia aquilo. Motivos que me fizeram chegar até aqui, dos motivos pelos quais os relacionamentos não deram certo. Acredito que tudo tem sua hora. Seu jeito de acontecer. “... foram lembranças de correlações que realmente fazem todo sentido, do porquê sou exigente do porque eu faço isso, foi um processo interessante, gostei. Proporcionou uma

reflexão, tem coisas que não foram tão boas que tive que lembrar, mas tudo é um aprendizado. Mas tem coisas ótimas e dá para ser feliz com menos. É todo um aprendizado, de significados, motivos, motivo para ação”.(C.J.D).

Os relatos das histórias de vida permitem que os indivíduos compreendam suas experiências com relação a sociedade, a cultura e a instituições de modo mais amplo (Delory-Momberger, 2012); Denzin, 1989). As entrevistas de história de vida possibilitam que os participantes da pesquisa estabeleçam suas motivações, valores e escolhas de carreira, configuradas nos seus mundos sociais e profissionais (Smith, 2012). De acordo com outro participante, o processo trouxe:

“...um pouco de nostalgia, pois não são coisas que você não fica pensando sempre. Foi bem esclarecedor. Você tem que pensar para falar, para formar a frase, pois você tem que pensar em 10 anos, você tem que sintetizar. Tinha muitas coisas que fazia muito tempo que eu não pensava. E foi bem confortável. Boa parte foi de bastante satisfação e orgulho”. (T.S.G).

“...Foi bacana, difícil achar as palavras certas, para falar as coisas. Bem tranquilo falar sobre o passado. Não tenho muitos traumas também. O que me deixa um pouco triste é questão do futebol me deixa, poderia ter dado mais certo. Mas é uma coisa já superada assim, volte e meia dá uma saudade, fico mais triste, mas faz parte da vida”. (C.B.V).

O processo experimentado pelo sujeito exprime o “psicossocial” onde ele está inserido, no processo de construção de sua identidade e de reconstrução social. Além disso, a experiência de relatar sua história de vida, oferece àquele que a conta uma oportunidade de re-experimentá-la, re-significando sua vida. (Ferraroti apud Barros, 2000).

Com base nos relatos dos profissionais foi possível identificar que houve reflexão durante o processo, pois relataram uma compreensão com relação às suas histórias de vida e as motivações de suas escolhas profissionais. Durante as entrevistas foram abordados temas pessoais e em muitos momentos os profissionais demonstraram emoção. Em algumas situações o processo se assemelha a uma sessão de terapia, pois o entrevistado aborda os temas que são significativos para ele naquele momento de vida. Isso exige habilidade do entrevistador para ouvir os conteúdos pessoais do entrevistado. Durante o processo, os profissionais podem sentir dificuldades de síntese, são muitas informações em reuniões de três horas. É possível que filtrem as informações, por isso é importante criar momento, fora do ambiente comum para que o profissional se sinta o mais confortável possível. O método se assemelha à associação livre, na qual o profissional relata conteúdos pessoais e emocionais importantes para ele.

Outro ponto relevante da aplicação do método é o vínculo entre entrevistado e entrevistador. Existe uma necessidade de *rappor*t entre pesquisado e pesquisador para que as entrevistas aconteçam livremente. No método livre o profissional aborda os temas que considera relevantes, significativos para os profissionais e dependem do momento de vida no qual ele está. É uma experiência rica para tanto para o entrevistado como para o entrevistador, no caso do presente trabalho proporcionou autoconhecimento e reflexão sobre diversos temas sobre carreira e escolhas profissionais.

Segundo Nogueira (2004), a história de vida propõe uma escuta comprometida, engajada e participativa, pois é na relação entre pesquisador e pesquisado que se encontra a possibilidade de o narrador da história experimentar uma ressignificação e construção de um sentido de seu percurso, pois ao construir o texto (a narrativa de sua vida), o sujeito se reconstrói. Segundo Silva *et al* (2007), é na relação de cumplicidade entre o pesquisador e pesquisado que se encontra a “possibilidade daquele que narra sua história experimentar uma ressignificação de seu percurso e dar continuidade à construção de um sentido frente a este relato” (p. 31). A qualidade da entrevista depende da qualidade do vínculo entre o pesquisador e o indivíduo pesquisado (Silva *et al.*, 2007).

Sendo assim, evidencia-se que o método proporciona ao pesquisador um resgate histórico do processo decisório, concentrando-se na análise de fatores subjetivos, como experiência e valores do gestor, para a compreensão das escolhas realizadas. Com base nessa evidência, acredita-se que o método pode contribuir para o estudo do processo de decisão, pois permite a compreensão mais abrangente e subjetiva da postura e ação do gestor sobre outras situações inusitadas, ambíguas ou problemáticas que exigem uma escolha ação.

Conclusão

Este artigo apresentou um tema amplo com relação a história de vida e escolha profissional, pois forneceu novos elementos de estudo e devido a essa amplitude não será possível abordar todas as questões levantadas na pesquisa de campo. São necessárias novas pesquisas bibliográficas sobre a influência de grupos sociais, como grupos religiosos, culturais e grupos esportivos, bem como pesquisas sobre o método da história de vida. Com base nas entrevistas realizadas com três executivos, utilizando o método de história de vida foi possível levantar algumas influências nas escolhas profissionais, sendo as mais relevantes: as relações sociais, os momentos de vida e os valores individuais.

A primeira influência e uma das mais relevantes é a influência da família, pois a estrutura familiar é base para todos os outros processos subsequentes. Segundo Boholasvsky (1987), Lucchiari (1993), Bock e Aguiar (1995) e Andreani (2004), a família desempenha um papel fundamental no processo de escolha de uma profissão e esse papel vai desde o apoio até à participação dos familiares na formação global, no desenvolvimento do adolescente e na história de vida, como descrito por Bock e Aguiar (1995). A história familiar é o ponto de partida para constituição dos conceitos que os jovens têm de si mesmos, assim como para a compreensão das suas aptidões. As escolhas vivenciadas se dão a partir de modelos familiares, que também acabam influenciando no juízo de valores do sujeito acerca das profissões. (Lucchiari, 1997). Segundo Berger e Luckmann (1985), a socialização ocorre nos primeiros anos de vida, dentro do espaço familiar. Neste o indivíduo aprende valores, regras, juízos e valor e visões de mundo, compartilhados pela família, ou seja, o indivíduo age da forma que vê os outros agindo e o mundo existente é aquele que os pais ou responsáveis por ele ensinam.

Outro ponto fundamental é a influência da escola na formação do indivíduo e nos processos de tomada de decisão, pois no momento da socialização do indivíduo, é onde se dá a reconstrução da identidade. Para Dubar (2005), “a socialização se torna um processo construção, reconstrução e desconstrução de identidades ligadas a diversas esferas profissionais que cada um encontra durante a vida e aprende a lidar. A socialização se dá quando o indivíduo começa a ter contato com outros contextos sociais, como escola, igreja, clube, onde ele se relaciona com indivíduos diferentes e com atributos culturais diferentes. A partir daí ocorre uma reconstrução da identidade.

Considerando a influência das estruturas sociais na escolha e desenvolvimento das carreiras, começando pela estrutura familiar, escolar e outras relações sociais, podemos dizer que essas estruturas se sustentam e se somam, a ruptura em uma delas pode interferir na trajetória e nas escolhas profissionais. A estrutura individual e social permeia as relações de trabalho, pois é o que dá força e sustentação para as atividades laborais. Quando essas estruturas se rompem por algum motivo, acessamos recursos para gerenciar a situação, no caso dos executivos, esses relataram a busca por processos de coaching, terapia e recolocação profissional.

Com relação a influência da história de vida nas escolhas profissionais, alguns pontos foram levantados de acordo com os momentos de vida dos profissionais, como mudança de cidade e de país, empreendedorismo, promoções horizontais e verticais, ingresso ou mudança de segmento de atuação, formação superior e cursos complementares. Os momentos de vida interferem tanto na tomada de decisão dos profissionais quanto na própria aplicação do método de história de vida, pois os indivíduos relatam conteúdo mais significativos tanto do passado quanto do presente.

Os valores individuais são pontos importantes na trajetória dos profissionais entrevistados, pois a forma como percebem a vida e lidam com os acontecimentos cotidianos demonstrou interferência nos processos de tomada de decisão. Todos os entrevistados relataram ver a vida de maneira muito positiva, conseguem identificar oportunidades nas situações mais adversas. Estão sempre abertos para novos desafios e novos aprendizados. Encaram seu trabalho com um sentido maior do que apenas uma atividade laboral, mas sim com o objetivo de agregar algo a mais para si mesmos e para sociedade. Demonstram objetivos muito claros, foco na qualidade e nos resultados do trabalho, gostam do que fazem e apresentam autoconhecimento e autoconfiança. Também apresentam, abertura e adaptação às mudanças.

Para o autor Srinivasan (2011), que busca compreender a estrutura geral das profissões, os valores estão embutidos de conhecimento e atividades especializadas. O autor ressalta que os valores que orientam o trabalho profissional são reflexo do conhecimento e da habilidade do indivíduo e são estes os responsáveis por criar condições para que o indivíduo alcance sua excelência profissional. Segundo o mesmo, os valores abrem discussão sobre quais valores que podem levar a qualidade no desenvolvimento do trabalho profissional contemporâneo.

Outra consideração importante no presente artigo é o método de história de vida. Este é um método rico tanto para entrevistado como para o entrevistador. É importante uma escuta aviva, o estabelecimento do *rapport* e habilidade do entrevistador para ouvir os conteúdos pessoais dos entrevistados. No contexto organizacional, a utilização do método pode não ser uma escolha por ser uma ferramenta subjetiva e de difícil mensuração, mas é um processo muito rico para os profissionais envolvidos. Portanto, tal processo pode ser indicado para organizações que se preocupem com os alinhamentos dos valores da organização com valores individuais dos profissionais, bem como seus modelos e mapas mentais. Uma indicação para essas organizações seria a implementação de coaching de carreira e programação neolinguística para executivos. Iniciando o processo de coaching com o método de história de vida, para que o profissional compreenda seu percurso profissional e estabeleça planos de ação de carreira e de gestão de pessoas.

Outra indicação seria a utilização do método de história de vida para o desenvolvimento de métodos de tomada de decisão para executivos e nos processos de recrutamento e seleção nos quais sejam necessárias competências como tomada de decisão, pois a tomada de decisão pré-concebida pode acarretar maus resultados. Portanto, sugere-se os para executivos, a ampliação dos métodos de tomada de decisão, identificando estilos de tomada de decisão e reformulando seus objetivos profissionais constantemente.

Referências Bibliográficas

- ATKINSON, R. (2002). **The life story interview**. In J. F. Gubrium & J. A. Holstein (Eds.), *The handbook of interview research: context and method* (pp. 121-141). London: Sage.
- BARROS, V. A. & Silva, L. R. (2002). **A pesquisa em História de Vida**. In: I. B. Goulart (org.) *Psicologia Organizacional e do Trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos*. (pp. 134-158). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- BATISTA, Luiz Claudio. **Perfil Motivacional da Geração Y comparado com as dos outros grupos etários: investigação em uma instituição financeira nacional**. Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/10182>>. Acesso em: 01 mai. 2013.
- BECKER, H. S. (1999). **Métodos de Pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: Ed. Pioneira
- BOHOSLAVSKY, R. **Orientação Vocacional: a estratégia clínica**. Trad. José M. V. Bojart. São Paulo: Martins Fontes, 1979.
- BRIOSCHI, L. R.; TRIGO, M. H. B. **Relatos de vida em ciências sociais: considerações metodológicas**. *Ciênc. Cult.*, v. 39, n. 7, 1987, p. 631-7.
- CARVALHO, M.M.M.J. **Orientação Profissional em Grupo: teoria e técnica**. São Paulo: Editorial Psy II, 1995.
- DELORY-MOMBERGER, C. (2012). **Abordagens metodológicas na pesquisa biográfica**. *Revista Brasileira de Educação*, 17(51), 523-740.
- DEMARTINI, Z. (1988). **Histórias de vida na abordagem de problemas educacionais**. In O. Simson (Org.), *Experimentos com histórias de vida: Itália-Brasil* (pp. 44-105). São Paulo: Vértice.
- DENZIN, N. K. (1989). **Interpretive biography**. Newbury Park: SAGE Publications, Inc.
- DUBAR, C. (2005). **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes.
- FERRETTI, C. J. **Uma nova proposta de Orientação Profissional**. São Paulo: Cortez, 1988.
- FINKELSTEIN, S.; Hambrick, D.C.; Canella, A.A. **Strategic Leadership: theory and research on executives, top management and boards**.
- GATI I. **The structure of vocational interests**. *Psychological Bulletin*, 109, 309-324, (1991).
- GATI, I., Krausz, M. & Osipow, S. H. (1996). **A taxonomy of difficulties in career decision making**. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
- GAULEJAC, V. de. (2005) **La société malade de la gestion: idéologie gestionnaire, pouvoir managérial e harcèlement social**. Paris: Seuil.
- GLAT R. **Somos iguais a vocês: depoimentos de mulheres com deficiência mental**. Rio de Janeiro: Agir; 1989.
- HAMBRICK, D.C. **Upper echelons theory: an update**. *Academy of Management Review*, v. 32, n. 2. p. 334-343, 2007.
- KLUCKHOHN, C. **Values and value orientation in the theory of action**. In: PARSONS, T.; SHILS, E. (Ed.). *Toward a general theory of action*. Cambridge: Harvard University Press, 1951. p. 388-433.

- LUCCHIARI, D.H.P.S (org.) **Pensando e Vivendo a Orientação Profissional**. São Paulo: Summus, 1993. 2ª edição.
- MARRE, J.L. (1991) **História de Vida e Método Biográfico**. Cadernos de Sociologia. Porto Alegre, v3. Nº3, p 89-141, jan./jul.
- MEIHY, J. C. S. B. (1996) **Manual de História Oral**. São Paulo: Loyola.
- MEIHY, J. C. S. B.; HOLANDA, F. **História oral: como fazer, como pensar**. São Paulo: Editora Contexto, 2007.
- MÜLLER, M. **Orientação Vocacional: contribuições clínicas e educacionais**. Trad. Margot Fetzner. Porto Alegre: Artes Médicas, 1988.
- NEPOMUCENO, Ricardo Ferreira; WITTER, Geraldina Porto. **Influência da família na decisão profissional: opinião de adolescentes**. *Psicol. Esc. Educ. (Impr.)*, Campinas, v. 14, n. 1, p. 15-22, June 2010.
- NOGUEIRA, M. L. (2004) **Mobilidade psicossocial: A história de Nil na cidade vivida**. Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte, FAFICH.
- NOGUEIRA, R., Soares, D. H. P. (2004). **Avaliação da informação profissional num processo de Orientação Profissional via internet**. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina.
- OLIVEIRA, I. D. A formação do Orientador Profissional e as mudanças atuais. [Edição especial]. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais*, 3(1), 77-84.
- NUNES, Vivian klanfer. **Como os pais podem ajudar na escolha da profissão de seus filhos**. Disponível em: <<http://www.focoemgeracoes.com.br/index.php/2011/10/31/como-os-pais-podem-ajudar-na-escolha-da-profissao-de-seus-fil>>.
- NUTT, P. C.; WILSON, D. C. **Building a decision-making action theory**. In: (Ed.). *Handbook of Decision Making*. Chichester: John Wiley & Sons, p. 155-196, 2010.
- NUTT, P. **The formulation process and tactics used in organizational decision-making**. *Organization Science*, v. 4, n. 2. p. 226-251, 1993.
- OLIVEIRA, Íris M.; TAVEIRA, Maria do Céu; NEVES, Lúcia F. **Sensibilizar professores para o desenvolvimento de carreira dos alunos: relato de uma experiência**. *Psicol. Cienc. prof.*, Brasília, v. 34, n. 2, p. 512-523, June 2014.
- PETTICA-HARRIS, A., & MCKENNA, S. (2013). **Identity struggle, professional development and career: a case study of a human resource professional**. *Journal of Management Development*, 32(8), 823–835. doi: 10.1108/JMD-08-2011-0100.
- PREUSS, M. R. G. (1997) **A Abordagem Biográfica – História de Vida – na Pesquisa Psicossociológica**. In: *Revista Série Documenta*, ano VI, nº8, UFRJ.
- PRIMI, Ricardo. **Desenvolvimento de um inventário de levantamento das dificuldades da decisão profissional**. *Psicol. Reflex. Crit.*, Porto Alegre, v. 13, n. 3, p. 451-463, 2000.
- QUEIRÓZ, M. I. P. **Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”**. In: SIMSON, Olga de von. (Org.). *Experimentos com história de vida*. (Itália-Brasil). São Paulo: Vértice, p. 14-43, 1998.
- QUEIROZ, M. I.; MAHFOUD, M. **Halbwachs: memória coletiva e experiência**. *Psicologia USP*, v. 4, n. 1/2, p. 285-298, 1993.
- RIESSMAN, C. K. (2005). **Narrative analysis**. In N. Kelly, C. Horrocks, K. Milnes, B. Roberts, & D. Robinson (Eds.), *Narrative, memory & everyday life* (pp. 1-7). Huddersfield: University of Huddersfield. Retrieved from http://eprints.hud.ac.uk/4920/2/Chapter_1_-_Catherine_Kohler_Riessman.pdf
- ROHAN, M. J. **A rose by any name: The values construct**. *Personality and Social Psychology Review*, v. 4, n. 3, p. 255-277, 2000.
- SALES, Adriane de Castro Menezes; CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira. **Escolha da carreira e processo de construção da identidade profissional docente**. *Educ. rev.*, Belo Horizonte, v. 27, n. 3, p. 183-210, Dec. 2011
- SANTOS, C., Ribeiro, L. & Campos, P. (1997). **A promoção do desenvolvimento vocacional dos alunos uma proposta da escola: a experiência de uma comunidade educativa**. Em Associação dos Psicólogos Portugueses e Colegio Oficial de Psicólogos de España (Org.), *Actas, I Congresso Luso-Espanhol de Psicologia da Educação* (pp. 101-105). Coimbra: APPORT.
- SANTOS, P. J. & COIMBRA, J. (1994). **Desenvolvimento psicológico e indecisão profissional**. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 10/11, 21-34.
- SANTOS, P. J. (1997). **Adolescência e indecisão vocacional**. Dissertação de Mestrado não-publicada. Curso de Psicologia, Universidade do Porto. Porto, Portugal.

- SAVICKAS, M. L. (2002). **Career Construction: A developmental Theory of Vocational Behavior**. In: D. Brown & L. Brooks (Eds), *Career Choice and Development* (pp.149-205). 4th Ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- SRINIVASAN, M. S. **Values for excellence in professional work**. *Journal of Human Values*, v. 17, n. 2, p. 121-128, 2011.
- SCHÖN, D.A. **Educando o profissional reflexivo: um novo design para o ensino e a aprendizagem**. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- SCHÖN, D.A. **The reflective practitioner – How professionals think in action**. New York: Basic Books, 1983.
- SCHÖN, D.A.; ARGYRIS, C. **Theory in practice**. San Francisco: Jossey-Bass, 1974.
- SCHÖN. **Public Administration Review**, v. 60, n. 3, p. 266-274, 2000.
- SALANOVA, M., GRACIA, F. J., & PEIRÓ, J. M. (1996). **Significado del trabajo y valores laborales**. In J. M. Pieró, & F. Prieto (Orgs.), *Tratado de psicología del trabajo* (pp. 35-63). Madri: Síntesis Psicología.
- SILVA, A.P.; Barros, C.R.; Nogueira, M.L.M.; Barros, V.A. “**Conte-me sua história**”: reflexões sobre o método de história de vida. *Mosaico: estudos em psicologia*, v.1, n. 1, p.15-35, 2007.
- SILVA, Ana Daniela; TAVEIRA, Maria do Céu. **Educação e Desenvolvimento de Carreira das Mulheres**. Vila Franca de Xira, n. 25, p. 165-178, 2012 .
- SILVA, V. P.; BARROS, D. D. **Método história oral de vida: contribuições para a pesquisa qualitativa em terapia ocupacional**. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, v. 21, n. 1, p. 68-73, jan. /abr. 2010
- SILVEIRA, AF. *et al.*, org. **Cidadania e participação social** [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. pp. 66-76. ISBN: 978-85-99662-88-5. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>.
- SIMON, H. **Administrative behavior: a study of decision-making processes in administrative organizations**. Nova York: The Free Press, 1997.
- SKINNER, B. F. (1977). **O Mito da Liberdade** (3a ed.) (M. L. F. Goulart, Trad.). Rio de Janeiro: Edições Bloch.
- SOARES-LUCCHIARI, Dulce Helena. **O Projeto Profissional do Jovem e a influência da família** apresentado no *I Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional Ocupacional* (1993) Publicado nos Anais do Congresso em 1995.
- SOARES-LUCCHIARI, Dulce Helena. **Pensando e Vivendo a Orientação profissional**, Editora Summus, 1993.
- SPINDOLA T. **Trabalho feminino: muitos papéis... uma só mulher!** Ambivalências do cotidiano [tese]. Rio de Janeiro (RJ): Universidade Federal do Rio de Janeiro. Escola de Enfermagem Anna Nery; 2002.
- SPINDOLA, T.; Santos, R.S. **Trabalhando história de vida: percalços de uma pesquisa (dora?)**. com *Revista de Enfermagem USP*. v. 37, n. 2, p. 119-126, 2003.
- SULLIVAN, S. E., & Baruch, Y. (2009). **Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration**. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571.
- SCHWARTZ, S. H. (1994). **Are there universal aspects in the structure and contents of human values?** *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- SCHWARTZ, S. H. (2005). **Validade e aplicabilidade da teoria de valores**. In A. Tamayo, & J. B. Porto (Orgs.), *Valores e comportamentos nas organizações* (pp. 56-95). Petrópolis: Vozes.
- SCHWARTZ,S.H.(2006b). **Basic human values: an overview**.
<http://www.yourmorals.org/schwartz.2006.basic%20human%20values.pdf>
- SCHWARTZ, S. H. (2006a). **Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos?** In M. Ros, & V.V. Gouveia (Orgs.), *Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados* (pp. 55-85). São Paulo: Senac.
- VALORE, LA. A problemática da escolha profissional: a possibilidades e compromissos da ação psicológica.
- VAN MAANEN, J. (2015). **The present of things past: ethnography and career studies**. *Human Relations*, 68(1), 35-53. doi: 10.1177/0018726714552287
- VAN MANEN, M. **Researching lived experience: human science for an action sensitive pedagogy**. The State University of New York, 1990.