

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**

**Alessandra Damas Frozino**

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL: percursos e desafios para a  
escolha de carreira**

**Taubaté – SP  
2006**

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**

**Alessandra Damas Frozino**

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL: percursos e desafios para a  
escolha de carreira**

Dissertação apresentada para obtenção do  
Título de Mestre pelo Curso de Mestrado em  
Gestão e Desenvolvimento Regional do  
Departamento de Economia, Contabilidade e  
Administração da Universidade de Taubaté.  
Área de Concentração: Gestão de Recursos  
Socioprodutivos.  
Orientador: Profa. Dra. Edna Maria Querido  
de Oliveira Chamon

**Taubaté – SP  
2006**

**Alessandra Damas Frozino**

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL: percursos e desafios para a escolha de carreira**

Dissertação apresentada para obtenção do Título de Mestre pelo Curso de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté.

Data: \_\_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Dr. \_\_\_\_\_ Universidade de Taubaté

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_ Universidade \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_ Universidade \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

Aos meus entes próximos, pelo carinho, incentivo e paciência e, principalmente, para as minhas afilhadas Gabriela e Ana Luiza, pela longa ausência.

## **AGRADECIMENTOS**

À Professora Dra. Edna Maria Querido de Oliveira Chamon, pela orientação e dedicação.

Aos professores Vinícius, Nena e Vera, pelo desafio inicial.

Ao Senac de São Paulo, pelo incentivo e financiamento.

Aos funcionários da Biblioteca Senac de Campos do Jordão (Deborah, Eliana e Marquinho), pelas pesquisas bibliográficas.

Às amigas Lygia Amadi, Nelly Scheiby, e Adriana Harger, pelo incentivo e pelo apoio nas leituras e revisões.

A todos os professores do curso, pela atenção e ajuda pedagógica.

Aos meus familiares e amigos, pela compreensão.

A todos os meus alunos, que contribuíram com suas histórias de vida, possibilitando a coleta de dados necessária.

## RESUMO

A formação profissional encontra-se em evidência, considerando-se a competitividade existente no mundo do trabalho, sendo necessário muito esforço para que os estudantes alcancem seus objetivos e realizações. Este trabalho de abordagem quanti-qualitativa analisa a percepção de um grupo de estudantes universitários dos cursos de Hotelaria e Gastronomia sobre os fatores contribuintes para a escolha da profissão e sobre o papel da formação neste processo. Para tanto, foi realizada, por adesão, uma pesquisa descritiva, bibliográfica e *ex post facto* totalizando 194 estudantes, sendo 105 do curso de Hotelaria e 89 do curso de Gastronomia. Para a coleta de dados, foram aplicados um questionário semi-aberto, 08 entrevistas semi-estruturadas e 08 diários. Para proceder à análise, foram utilizados os *softwares* Sphinx® para tabulação e Alceste para a análise de conteúdo. Por meio dos resultados obtidos, foi detectado que os alunos fazem suas opções profissionais com base em escolhas próprias, apoio familiar e análise de mercado. As trajetórias estudadas revelam uma tendência à satisfação profissional, percebida pela busca de reconhecimento e prazer no trabalho. Suas expectativas quanto à formação convergem para o desenvolvimento de carreira e valorização profissional, visando à ascensão e à realização. Em geral, os pesquisados apontam o esforço nos estudos como fator determinante para ser bem-sucedidos na vida, demonstrando, dessa forma, a importância da formação, que, além de instruir, informar e formar, deve ser capaz de possibilitar a realização dos projetos de vida dos estudantes.

Palavras-chave: Formação profissional, escolha de carreira, trabalho.

## ABSTRACT

The professional formation is in evidence, considering the competition in the world of job, and it is necessary a great effort to the students to reach their objectives and accomplishments. This study, which uses the boarding quantity-qualitative approach, analyses the perception of a university students group, who attends the courses of Hospitality and Gastronomy, concerning to the factors which contribute to them to elect the profession and what is the role of the formation in this process. Thus, it was done a descriptive, bibliographic and *ex post facto* research with 194 students – 105 from the Hospitality course and 89 from the Gastronomy course, which was answered by adhesion. For the data collection, it was applied a semi-open questionnaire, 08 semi-structured interviewes and 08 diaries. To process the analysis, two softwares were used: Sphinx to the tabulation of the quantitative figures and Alceste to the content analysis. By means of the obtained results, it was detected that the students make their professional options based on their own choices, family support and market analysis. The studied trajectories reveal an inclination to the professional satisfaction, perceived by the pursuit of work recognition and pleasure. Their expectancies about the formation converge to the career development and the professional valorization, aiming at ascension and achievement. In general, the students point the effort on studies as a determinant factor to be successful on life, showing this way, the formation importance, which besides instructing, informing and forming, must be able to make possible the students' life project accomplishments.

Keywords: professional formation, carrier choice, work

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Descrição dos tipos de carreira .....	53
Quadro 2 – Competências do profissional.....	58
Quadro 3 – Competências necessárias em uma organização.....	59
Quadro 4 – Comparação entre dados quantitativos e qualitativos .....	69
Quadro 5 – Significado da formação .....	98
Quadro 6 – Aspectos mais satisfatórios na profissão .....	102
Quadro 7 – Aspectos menos satisfatórios na profissão .....	107
Quadro 8 – O que significa o trabalho em sua vida .....	110



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Distribuição por local de nascimento.....	78
Tabela 2 - Idade .....	78
Tabela 3 - Estado civil .....	79
Tabela 4 - Sexo.....	79
Tabela 5 - Escolaridade.....	80
Tabela 6 - Renda.....	81
Tabela 7 - Curso iniciado anteriormente ao atual.....	85
Tabela 8 - Conhecimento de idiomas.....	86
Tabela 9 - Quando pensou em fazer o curso escolhido.....	87
Tabela 10 - O que levou a essa escolha.....	88
Tabela 11 - Quais suas expectativas com relação a essa formação?.....	90
Tabela 12 - Qual o maior desafio para se chegar a essa escolha?.....	94
Tabela 13 - Expectativas em termos profissionais.....	96

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelos de formação brasileira.....	41
Figura 2 - A Mobilização profissional.....	57
Figura 3 – Desenvolvimento de carreira.....	61
Figura 4 - Competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização	62
Figura 5 – Profissional.....	115
Figura 6 – Querer.....	116
Figura 7 – Área.....	117
Figura 8– Aula .....	119
Figura 9– Eixos de análise Alceste.....	122

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Início da vida acadêmica .....	82
Gráfico 2 - Idade de ingresso no Ensino Superior .....	83
Gráfico 3 - Tipo de escola frequentada .....	84
Gráfico 4 - Cursos complementares .....	86
Gráfico 5 - Distribuição dos alunos quanto à escolha .....	87
Gráfico 6 - Satisfação com relação ao curso escolhido.....	92
Gráfico 7 – Atender expectativas.....	92
Gráfico 8 - Desenvolvimento profissional .....	93
Gráfico 9 - Formação e complementação .....	84
Gráfico 10 - Complementação dos estudos.....	84
Gráfico 11 - O que é ter um bom trabalho? .....	96
Gráfico 12 - O que é necessário para ser bem sucedido na vida? .....	97

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
1.1 JUSTIFICATIVA.....	14
1.2 OBJETIVOS.....	14
<b>1.2.1 Objetivo geral.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2.2 Objetivo específico.....</b>	<b>15</b>
1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	15
1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO.....	15
1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	16
<b>2 TRABALHO.....</b>	<b>17</b>
2.1 O SURGIMENTO E A EVOLUÇÃO DO TRABALHO.....	18
2.2 O CONCEITO DO TRABALHO.....	22
<b>3 FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....</b>	<b>26</b>
3.1 HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO .....	26
<b>3.1.1 Período Colonial e Império.....</b>	<b>27</b>
<b>3.1.2 A República.....</b>	<b>30</b>
3.1.2.1 As várias reformas educacionais.....	31
<b>3.1.3 A Segunda República e o Estado Novo.....</b>	<b>32</b>
<b>3.1.4 A redefinição do sistema educacional.....</b>	<b>34</b>
3.2 NÍVEIS ATUAIS DE ENSINO NO BRASIL.....	37
<b>3.2.1 Ensino Superior: bases da educação profissional no Brasil atual.....</b>	<b>39</b>
<b>4 ESCOLHA PROFISSIONAL.....</b>	<b>43</b>
4.1 CAMINHOS PARA A ESCOLHA DA PROFISSÃO.....	43
4.2 IMATURIDADE E MATURIDADE VOCACIONAL.....	46
4.3 O PAPEL DA ESCOLA NA BUSCA VOCACIONAL.....	48
<b>5 CARREIRA.....</b>	<b>51</b>
5.1 AS COMPETÊNCIAS PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL ..	55
5.2 A RELAÇÃO MERCADO DE TRABALHO E A CONSTRUÇÃO DE CARREIRA.....	60
<b>6 MÉTODO.....</b>	<b>63</b>
6.1 DESCRIÇÃO METODOLÓGICA: história de vida.....	64
6.2 UNIVERSO E AMOSTRA.....	65

6.3 COLETA DE DADOS.....	66
<b>6.3.1 Questionários.....</b>	<b>66</b>
<b>6.3.2</b>	<b>67</b>
<b>Diários.....</b>	
<b>6.3.3 Entrevistas.....</b>	<b>68</b>
6.4 TRATAMENTO DOS DADOS.....	68
6.5 DESCRITIVO DA INSTITUIÇÃO PESQUISADA.....	70
<b>6.5.1 Recursos Humanos.....</b>	<b>71</b>
<b>6.5.2 Resumo da proposta pedagógica.....</b>	<b>71</b>
<b>6.5.3 Local da pesquisa.....</b>	<b>72</b>
<b>6.5.4 Cursos Pesquisados.....</b>	<b>73</b>
<b>7 RESULTADOS.....</b>	<b>77</b>
7.1 ANÁLISE DOS DADOS QUANTITATIVOS.....	77
<b>7.1.1 Perfil sociodemográfico.....</b>	<b>77</b>
<b>7.1.2 Escolaridade.....</b>	<b>82</b>
<b>7.1.3 Significado do trabalho.....</b>	<b>95</b>
7.2 ANÁLISE DOS DADOS QUALITATIVOS.....	97
<b>7.2.1 Questionários: Questões abertas.....</b>	<b>98</b>
7.2.1.1 Questão 1 - O que significa esta formação para você hoje e para sua carreira no futuro.....	98
7.2.1.2 Questão 2 – O que é mais satisfatório nessa profissão.....	102
7.2.1.3 Questão 3 – O que é menos satisfatório nessa profissão.....	107
7.2.1.4 Questão 4 – O que significa o trabalho em sua vida.....	110
<b>7.2.2 Entrevistas .....</b>	<b>113</b>
7.2.2.1 Classe I: projeto profissional.....	114
7.2.2.2 Classe II: formação.....	119
7.2.2.3 Classe III: vida pessoal.....	121
<b>7.2.3 Diários .....</b>	<b>124</b>
8 CONCLUSÃO.....	140
REFERÊNCIAS.....	144

## 1 INTRODUÇÃO

A educação tem por finalidade formar o ser humano, possibilitando a aquisição, a atualização e o aprofundamento de seus conhecimentos, contribuindo, dessa maneira, para a inclusão e permanência dos indivíduos na sociedade.

Assim, a educação remete a uma ação de longo prazo, com objetivos amplos. Por outro lado, podemos caracterizar a formação como uma intervenção educativa de duração limitada, com objetivos bem determinados.

As constantes mudanças no chamado “mundo do trabalho” exigem dos trabalhadores conhecimentos explícitos e implícitos, que poderão ser adquiridos durante a formação profissional e pessoal. Os processos educacionais propiciam o desenvolvimento de conhecimentos teóricos e práticos, criando um diferencial competitivo para o indivíduo no mercado de trabalho. A educação e a formação visam à cidadania, procuram identificar as habilidades e as aptidões dos indivíduos para a construção de uma carreira profissional e é nesse momento que começam os percursos e desafios para a escolha da formação profissional.

Bohoslavsky (1983, p.17) afirma que o indivíduo não pode pensar na escolha profissional como simples resultado de uma opção realizada num determinado momento, mesmo porque pensar no adolescente como alguém “livre e responsável, que escolhe racionalmente de acordo com as suas possibilidades internas, interesses e oportunidades sociais, expressa tão-somente um mascaramento da realidade”.

A escolha da profissão é um processo complexo que poderá ocasionar um certo conflito, devido à gama de profissões além dos valores sociais e motivacionais que cada uma poderá proporcionar ao indivíduo (BOHOSLAVSKY, 1983).

Com base nesses pressupostos, o propósito deste trabalho é analisar a trajetória de um grupo de alunos quanto a sua escolha profissional e verificar o papel da formação neste

processo. Os resultados poderão ser divulgados aos envolvidos na formação dos alunos (profissionais da educação), possibilitando aos estudantes melhor entendimento com relação a essa escolha profissional e tipo de formação necessária.

## 1.1 JUSTIFICATIVA

É sabido que a escolha da profissão é algo complexo. Quando já se tem uma profissão predeterminada, a escolha da formação se torna mais fácil. O problema em questão é identificar qual profissão se deve escolher, bem como a respectiva formação. Instigou-nos identificar qual a trajetória que os alunos dos cursos superiores de Hotelaria e Gastronomia do Centro Universitário percorreram para chegar a essa escolha.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo geral

Esta pesquisa tem como objetivo verificar a trajetória de um grupo de alunos que freqüentam as Faculdades de Hotelaria e Gastronomia, buscando identificar quais fatores contribuíram para a escolha da profissão e o papel da formação nesse processo.

### 1.2.2 Objetivos específicos

Analisar o processo e a importância da formação profissional para estes alunos de forma transversal.

Descrever o caminho percorrido pelos graduandos para se chegar às áreas de hotelaria e gastronomia.

Identificar os principais fatores de influência na escolha profissional.

### 1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Esta pesquisa abrange alunos regularmente matriculados nos cursos de Hotelaria e Gastronomia do Centro Universitário, localizado no interior do Estado de São Paulo, no ano de 2005. Foram estudados os aspectos relacionados à formação profissional e à trajetória estudantil e de vida do sujeito.

Para delimitar a pesquisa, foram analisados os fatores que levaram o jovem a escolher a profissão, os fatores motivacionais, o entendimento da formação e o significado do trabalho e carreira para esses alunos.

### 1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO

A relevância deste estudo dá-se pela coleta de informações, que pode indicar aos ingressantes da graduação elementos que ajudam a refletir na escolha da profissão. O interesse no processo de escolha da profissão é acadêmico, pois visa produzir conhecimentos,



podendo, além disso, apontar caminhos que possam ajudar os jovens e os responsáveis pela formação a direcionar melhor essa escolha.

A qualificação é um aprimoramento ao desempenho profissional, mas ela não garante o desenvolvimento de habilidades e competências para se ter sucesso no trabalho. Já para o desenvolvimento de carreira, é necessário escolher uma profissão na qual se tenha afinidade, empenho e dedicação.

## 1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

No capítulo 1, apresentam-se a introdução, a justificativa, o objetivo geral e os objetivos específicos, a delimitação e a relevância do estudo, e, finalmente, a organização do trabalho.

No capítulo 2, aborda-se as várias definições sobre o que é o trabalho, quais suas funções e como ele pode e deve ser interpretado pelos jovens.

No capítulo 3, faz-se uma síntese histórica da formação profissional e da formação universitária no Brasil.

O capítulo 4 descreve os aspectos referentes à escolha da profissão, quais os caminhos percorridos, a maturidade e a imaturidade vocacional.

No capítulo 5, trata-se da construção da carreira e de como esta poderá ser desenvolvida.

No capítulo 6, aborda-se a metodologia que foi utilizada na pesquisa, incluindo a amostra e os métodos para a coleta de dados.

O capítulo 7 trata os dados obtidos e suas análises.

## 2 TRABALHO

Para que se possa analisar a trajetória da escolha profissional, é preciso refletir sobre alguns componentes do entorno profissional. Dessa forma, esta pesquisa tem seu início no macro ambiente de uma profissão, que é a definição e o sentido do trabalho. Este capítulo aborda o sentido do trabalho, procurando demonstrar como surgiu esta atividade, e como ela se transformou em fonte vital para o ser humano.

A origem da palavra trabalho vem do latim *Tripalium*, que era um instrumento de tortura composto de três paus. Atualmente esse termo designa, em economia, toda atividade humana voltada para a transformação da natureza, com o objetivo de satisfazer uma necessidade. O trabalho sempre será uma atividade que depende da habilidade manual e mental de quem a desempenha. Pode ser definido como a transformação de insumos em produtos ou ações em serviços (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004).

No início dos tempos o trabalho era extrativo, ou seja, extraía-se insumos da natureza para garantir a sobrevivência de toda a espécie humana. Mais tarde a caça, a pesca, a utilização do fogo e o pastoreio diversificaram o trabalho, e tal diversificação permanece até os dias atuais. O trabalho tornou-se mais organizado e coletivo e, dessa forma, o excedente tornou-se atraente, surgindo, assim, os primeiros escravos. O processo de liberalização do trabalho durou muitos séculos e, mesmo na atualidade, ainda é possível encontrar pessoas trabalhando em regime de escravidão. No princípio apenas os menos favorecidos trabalhavam, os mais abastados eram seus donos ou patrões, ou seja, quanto mais rica, menos a pessoa trabalhava, podendo dedicar-se a si, à família e aos amigos; hoje, entretanto, quanto mais rico, mais o homem trabalha, descuidando-se de si e dos outros (ANTUNES, 1998).

Atualmente é por meio do trabalho que as pessoas buscam a realização pessoal, tornam seus sonhos realidade e buscam a felicidade. Por isso a importância de escolher um

trabalho que seja prazeroso, motivador e que proporcione realização, tanto material, quanto profissional. Arendt (1997) cita tal busca por meio de um contraponto “cada atividade humana converge para a sua localização adequada no mundo” (ARENDR, 1997, p 84).

Segundo Pochmann (2004), foi somente no segundo milênio que o trabalho começou a ganhar valorização. O grande impulso foi dado pelo protestantismo, por meio de Lutero e Calvino, no tangente à valorização da ética do trabalho, e, segundo a interpretação de Max Weber, “O trabalho passou a ser identificado à fonte de cultura e à de toda a riqueza, pois se transformaria na mediação básica que permitiria ao homem transformar tanto a natureza quanto a si próprio” (POCHMANN, 2004, p. 18).

## 2.1 O SURGIMENTO E A EVOLUÇÃO DO TRABALHO

Na Idade Média, a sociedade feudal era composta de três classes: sacerdotes, guerreiros e trabalhadores. Os sacerdotes utilizavam o seu tempo para a religião, os guerreiros para o combate, restando aos trabalhadores à função de produzir para as duas outras classes. O trabalho consistia em atividades agrícolas, pecuárias, pesca, caça, ou seja, o trabalho inscrevia-se no chamado “setor primário”. Esses trabalhadores eram arrendatários de propriedades feudais e, além de trabalharem em suas terras arrendadas, tinham que trabalhar as terras dos senhores feudais, prioritariamente, sem nenhum pagamento, a não ser o direito de cultivar para si. Esses trabalhadores eram denominados “servos”, que vem de *servus*, palavra latina que significa “escravo”. Porém, eles não eram considerados escravos, uma vez que não podiam ser vendidos ou comprados. O senhor poderia transferir a posse do feudo a outro senhor, significando que o servo teria apenas um novo senhor (HUBERMAN, 1986).

O período feudal foi resumido da seguinte maneira:

O sistema feudal, em última análise repousava sobre uma organização que, em troca de proteção, freqüentemente ilusória, deixava as classes trabalhadoras à mercê das classes parasitárias, e concedia a terra não a quem cultivava, mas aos capazes de dela se apoderarem (BOISSONNADE, 1927, p. 131).

Os feudos eram praticamente auto-suficientes, ou seja, produziam quase tudo que precisavam, e, quando não produziam, trocavam as mercadorias necessárias com outros feudos. No entanto, tais trocas eram difíceis, pois levava-se muito tempo para encontrar o que se precisava, as estradas eram ruins e alguns produtos acabavam se danificando nesse ínterim. Assim, o uso do dinheiro torna o intercâmbio de mercadoria mais fácil e ágil, o que possibilitou a intensificação do comércio. Este, por sua vez, vai ganhando força e espaço, proporcionando também o crescimento das cidades, o surgimento das corporações, e também a posse de terras pelos camponeses, o que gerou uma divisão do trabalho entre cidade e campo. A cidade concentra-se na produção industrial e do comércio, e o campo concentra-se na produção agrícola para abastecer o crescente mercado nas cidades (HUBERMAN, 1986).

O crescimento das cidades e do comércio faz com que seja possível comprar, vender e trocar terras livremente, determinando o fim do feudalismo. Muitas outras modificações acontecem, tais como: a indústria ganha espaço, surge o artesanato profissional e a burguesia. É nessa mesma época que a aprendizagem começa a ganhar força, pois o artesão que precisasse aumentar sua produção poderia contratar um aprendiz, que era jovem, vivia e trabalhava com o artesão, e, principalmente, aprendia o seu ofício.

O aprendizado poderia durar até 12 anos, dependendo da atividade. Após esse período, o jovem aprendiz era submetido a uma prova e, se fosse nela aprovado e tivesse recursos, poderia abrir a sua própria oficina.

Passada a era feudal, inicia-se a era do capital e, com ele, o surgimento da industrialização. Com a industrialização, o sistema de trabalho precisou ser modificado, visto que um único trabalhador não conseguia produzir sozinho, pois, para isso seriam necessárias muitas habilidades, muito tempo, muita força física, entre outros. Smith (1986) coloca as tarefas como sendo ofícios, e estes eram divididos em muitos ramos, podendo desta forma ser produzido por uma outra indústria que não a de origem.

Com o crescimento da demanda de trabalho que as indústrias passam a gerar, identificam-se três circunstâncias, segundo Adam Smith: primeira, “O aumento da destreza de cada operário” (executavam uma única atividade a vida toda, por isso produziam mais, adquiriam mais destreza); segunda, “economia de tempo que é comumente perdido ao se passar de uma espécie de trabalho para outra” (não trocando de ferramentas e lugar, o homem não se distrai e, assim, não perde tempo); e a terceira, “a invenção do grande número de máquinas que facilitam e abreviam o trabalho e permitem a um homem fazer o trabalho de muitos” (SMITH, 1986, p. 19).

Para Smith (1986), o trabalhador deixa de ser escravo, ou servo, e passa a ser parte do processo de produção; no entanto, é preciso ressaltar o modo como viviam, sem muitas regalias e até mesmo, sem condições humanas. Aproximadamente um século após a divisão do trabalho, surge o sociólogo Marx em defesa dos trabalhadores, ou melhor, do valor da força de trabalho (HUBERMAN, 1986).

A premissa apontada por Marx deixou evidente que, enquanto perdurasse o modo de produção capitalista, não poderia se concretizar a eliminação do trabalho como fonte criadora de valor, mas haveria uma mudança no interior do processo de trabalho, ou seja, um aumento na qualificação do trabalho por meio da intelectualização do trabalho social (ANTUNES, 1998).

Segundo Marx (1978), uns trabalham mais com as mãos, outros mais com a cabeça, um como diretor, outro como engenheiro ou operário. Diante das várias funções da capacidade de trabalho, Gorz (1990) constatou que nunca ocorreu a eliminação do trabalho como havia sido prevista, mas sim, um processo de intelectualização da classe trabalhadora. Sendo este, contrário ao processo da divisão de trabalho, que permite o mínimo de qualificação aos trabalhadores, uma vez que as atividades são divididas em pequenas partes, fazendo com que cada trabalhador necessite de pouca qualificação para exercer o seu trabalho.

Os teóricos Marx e Smith passam a diferenciar o trabalho entre produtivo e improdutivo, depois em qualificado e não qualificado e finalmente em manual e intelectual, sendo a primeira diferenciação base de suas teorias; ambos entendiam que as atividades que não enriqueciam o mundo não poderiam ser chamadas de trabalho, mas sim de labor. Marx afirma que o trabalho (e não Deus) criou o homem, e o trabalho (e não a razão) distingue o homem dos outros animais (ARENDDT, 1997).

Assim como o trabalho foi muito estudado e debatido por grandes teóricos, o labor também foi muito questionado. Desde os tempos de Adam Smith e Karl Marx o trabalho e o labor vêm se modificando. O labor não era muito bem compreendido, e não era visto como parte do processo de trabalho e sim como algo sem valor. Esta desvalorização do labor pode ser compreendida pelo fato do “labor nada deixar atrás de si, pois o resultado de seu esforço é consumido quase tão depressa quanto o esforço é despendido” (ARENDDT, 1997, p. 98). Segundo Leonhardt (1999, p.28) “o labor é incapaz de fazer com que o indivíduo marque passagem no mundo, pois está integrado nos processos naturais, que são cíclicos e repetitivos”.

## 2.2 O CONCEITO DE TRABALHO

O conceito de trabalho, ao longo do tempo, foi se modificando de acordo com o contexto econômico, social, histórico e cultural, possibilitando deste modo aos indivíduos que manifestassem diferentes concepções (FONTOURA et al, 2004). Também foram atribuídos ao trabalho muitos valores e efeitos benéficos, como o aumento da riqueza, mas, anteriormente a esse fato, estava a proposta de contribuição para o estabelecimento da ordem, no intuito de colocar a sociedade humana no comando de seu próprio destino (BAUMAN, 2001).

Segundo Dejours (2004), no que diz respeito ao homem, o trabalho em 1970 era concebido como liberdade de imaginação, expressão do desejo e aspiração à realização de si mesmo. Já em 1980, algumas pesquisas mostram que o homem é o elo mais frágil do sistema, pois não consegue suportar o peso de certos constrangimentos de suas atividades. Dessa forma, muitos estudiosos concluem que, para lutar contra os problemas que surgem e que são apresentados como falha humana, o melhor é, substituir o homem sempre que possível por novos automatismos. No lugar do *saber-fazer* e da experiência, invoca-se o conhecimento de normas e procedimentos, a disciplina em sua aplicação pura, bem como a avaliação individual em razão da importância que lhe é atribuída.

O trabalho vem se modificando a cada dia e, com seu advento, muitas modificações sociais também são percebidas e estudadas. Dejours (2004), após muitas pesquisas no campo das ciências, da ergonomia, da psicodinâmica e da antropologia do trabalho, chegou a uma definição:

O trabalho é a atividade coordenada de homens e mulheres para defrontar-se com o que não poderia ser realizado pela simples execução prescrita de uma tarefa de caráter utilitário com as recomendações estabelecidas pela organização do trabalho (DEJOURS, 2004, p. 315).

Assim, percebe-se que cada indivíduo procura conceber um modelo mental referente ao conceito, baseado em seus princípios. Apresentamos a conceituação de alguns autores, tais como Freud, que descreve o trabalho como sendo uma “atividade socialmente valorizada” (FREUD *apud* DEJOURS, 2004 p. 314). A opinião de Dejours sobre a definição de trabalho descrita por Freud “supõe o julgamento do outro sobre aquilo que estamos fazendo” (DEJOURS, 2004, p. 315).

Para Dejours (2004, p.315), o trabalho é “uma atividade coordenada útil”. O autor destaca que “atividade” implica um objetivo a ser cumprido; quanto ao vocábulo “coordenada”, ela pode remeter a um modo coletivo de trabalho, relações sociais, vínculos com comunidades profissionais, entre outros; e, por fim, “utilidade”, que deve ser constantemente refletida e analisada. Kovács (2002) identifica o trabalho como ainda sendo a atividade central que estrutura a vida dos indivíduos e da sociedade, pois o trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas também de satisfação, auto-realização, de *status*, de poder, ou seja, de integração social.

Atualmente o trabalho está em constante transformação devido à diminuição de empregos permanentes, ao surgimento de novas tecnologias e de novas formas de organização do trabalho, da diferenciação nos planos de remuneração, de novas formas de aproveitamento do excedente e de novos valores (DOWBOR, 2002). Juntamente com essas transformações, milhares de pessoas buscam vagas no mercado de trabalho, outras trabalham excessivamente, acumulando a cada dia um número maior de funções. As razões para a busca de trabalho não são necessariamente financeiras, busca-se o relacionamento com outras pessoas, para criar vínculos, para ter uma ocupação, evitando o tédio e, principalmente, para se ter um objetivo na vida e, por meio deste, realizar seus projetos pessoais (MORIN, 2002). Cada ser humano possui uma definição sobre o que é o trabalho, e o que tem sido analisado atualmente é que, por meio do trabalho, as pessoas buscam seu sustento, sua realização pessoal, bem como



tornar seus sonhos realidade. Por isso a importância de se escolher um trabalho prazeroso, motivador e que proporcione realização, tanto material, quanto profissional.

Concluindo este capítulo, pode-se dizer que a evolução do trabalho foi pautada por três períodos de grandes transformações e desafios exigidos do profissional. Segundo Dainezi, (2004) o Primeiro Período, ou Era Primitiva ou Agrícola, foi aquele no qual o homem organizava-se em tribos e extraía da natureza os elementos para sua sobrevivência. As únicas opções eram o “senhor” ou “escravo” da terra. Com o surgimento da máquina a vapor, iniciou-se o fenômeno da Revolução Industrial, que é chamado de Segundo Período, ou Era Clássica ou Industrial. O homem deixa de depender apenas do extrativismo, passando a depender também de energias como petróleo, carvão e eletricidade. Surgem as divisões do trabalho, as linhas de produção, passando o homem a depender das organizações. Nesse período, existiam duas categorias de trabalhadores: os que criavam (pensavam) e os que produziam. Decorridas algumas mudanças, chega-se ao Terceiro Período, o da Era Contemporânea ou da Informação, e é nesse período que esta pesquisa está sendo desenvolvida. O trabalhador não depende mais apenas da terra ou do capital para traçar sua carreira. Na Era atual, as fontes de riqueza estão nas idéias, na inovação e no conhecimento (DAINEZI, 2004).

Juntamente com as inovações tecnológicas da Era Contemporânea, começam as grandes mudanças no mundo do trabalho, que passa a ser mais horizontal. As empresas investem no foco de seus negócios, ampliando as terceirizações, que, por sua vez, afetam os empregos diretos. Existe trabalho, porém não existe tanto emprego, e, sendo assim, os trabalhadores precisam desenvolver seus potenciais e administrar suas carreiras independentemente das organizações.

Embora o trabalho tenha se iniciado de forma pejorativa – como uma tortura –, sob o signo da inferioridade social e religiosa, aos poucos suas melhorias foram sendo percebidas e

acompanhadas pela sociedade, chegando a dignificar o ser humano. Assim, o trabalho atualmente é muito cobiçado, as pessoas o almejam em troca de crescimento pessoal e reconhecimento social, porém para alcançá-lo é preciso fazer a escolha certa e realizar uma longa jornada de formação intelectual, social e moral, conforme buscamos descrever ao longo deste trabalho. As funções mecânicas foram substituídas por um saber-fazer especializado que demanda várias habilidades. Para fazer parte desse “mundo do trabalho”, é necessário ter uma profissão, isto é, dentre as possibilidades existentes, escolher um caminho, uma carreira, para se tornar apto a desempenhar uma função. Refletir sobre a evolução do trabalho permite entender os caminhos pelos quais devem passar o jovem para escolher uma profissão.

Há várias oportunidades para a escolha de uma profissão, mas a colocação no mercado de trabalho depende, entre outros fatores, também da formação e o objetivo do próximo capítulo é mostrar o processo de formação profissional no Brasil.

### 3 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

**“Todo o conhecimento é autoconhecimento,  
Toda formação é autoformação”  
Antonio Nóvoa**

Para melhor compreensão deste tema, foi realizada uma retrospectiva histórica da formação, no Brasil. O objetivo é melhor situar o problema: a escolha profissional e os caminhos do sistema educacional, seus objetivos e fins.

Este trabalho pretende analisar quais caminhos foram percorridos para se fazer uma escolha profissional, que não é apenas o ato de formar trabalhadores, é uma integração de qualificação dos trabalhadores, de acordo com as exigências do mercado de trabalho, e da educação para a cidadania, de acordo com as exigências da sociedade (SENAC DN, 1997). A formação profissional deve ser capaz de proporcionar ao aluno o exercício eficiente das suas atividades no mercado de trabalho, a partir do desenvolvimento de competências, hábitos, atitudes e valores.

Os estudos referentes à formação remetem-nos à observação de que não há uma escolha absoluta, uma vez que a escolha sempre estará pendente mais para um lado, seja ele a realização pessoal, o *status* ou a necessidade financeira, seja ele o ambiente social onde se está inserido. Além destes, outros fatores também serão analisados.

#### 3.1 HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO

A história da educação profissional no Brasil vem desde o seu descobrimento. Pode-se pontuar seu início, a partir dos povos indígenas que habitavam o Brasil na chegada dos portugueses. Iniciava-se o processo de profissionalização, por meio de práticas cotidianas de

caça e pesca. Os adultos transmitiam seus conhecimentos para os mais jovens das tribos e para os novos habitantes, os portugueses. Esse ato de transmitir os conhecimentos, Manfredi (2002) descreve uma vez que eles não preparavam para o trabalho como sendo um Processo de Educação Profissional que integrava “saberes” e “fazeres”, mediante o exercício das múltiplas atividades da vida em comunidade.

### **3.1.1 Período Colonial e Império**

A evolução do ensino no Brasil deu-se a partir da família patriarcal, que favoreceu a importação de formas cognitivas dominantes na cultura medieval européia, feita por meio da obra dos Jesuítas (catequização). Desse modo, o colonizador, além de se diferenciar entre os nativos pela sua cor, passa também a deter os bens culturais importados, além do poder político e econômico. Cabe ressaltar que essa educação que a aristocracia começa a receber é dada apenas aos filhos homens, que não os primogênitos. Para estes últimos era dispensada uma educação básica e a preparação para assumir os negócios e a direção da família. “Era, portanto, a um limitado grupo de pessoas pertencentes à classe dominante que estava destinada a educação escolarizada” (ROMANELLI, 1991, p. 33).

Durante os dois primeiros séculos, predominava o sistema escravocrata de produção e organização do trabalho, ou seja, índios e negros desempenhavam os trabalhos. Existiam alguns poucos trabalhadores livres em cargos de direção, ou nos cargos que requeriam uma qualificação técnica. Segundo Cunha (2000), a aprendizagem dos ofícios nessa época, tanto dos escravos quanto para os homens livres, era desenvolvida no próprio ambiente de trabalho. O autor também relata que o trabalho artesanal no Brasil, desde o período colonial até o império, pautou-se pelo modelo corporativo da Metrópole, organizado em corporações

(irmandades) e ofícios. Essas corporações de ofícios foram extintas pela Constituição de 1824, após a Independência.

O fato de a Colônia ter que seguir o modelo educacional da Metrópole causou muito desinteresse, principalmente pelo fato de que o ensino que os padres jesuítas ministravam era completamente diferente da realidade. Tratava-se de uma cultura geral básica, uma vez que eles não preparavam para o trabalho, o que não contribuiu para modificações sociais e econômicas do Brasil. O ensino não tinha uma utilidade prática visível, visto que a economia era basicamente agrícola e escravocrata.

Segundo Romanelli (1991), os padres passaram a se ocupar da educação não somente para os aristocratas, mas também para a população indígena e branca em geral (salvo as mulheres). Parte dessa população continuava nos colégios para seguir a via sacerdotal. Aqueles que não iam para a classe sacerdotal eram encaminhados para a Europa, e, em sua maioria, para a Universidade de Coimbra, para dar continuidade aos estudos, de onde voltavam letrados. Os Jesuítas dispunham de vários estabelecimentos de ensino secundário na Colônia e controlavam a admissão ao ensino superior, detendo assim o controle direto e indireto da educação escolar em todo o reino português (MANFREDI, 2002).

Em meados de 1759, houve a expulsão dos padres Jesuítas de Portugal e de seus domínios, pelo Marquês de Pombal (Sebastião José de Carvalho e Melo), que tinha a missão de modernizar o Estado português. No Brasil, surgiram inúmeras dificuldades para o sistema educacional, muitas providências precisavam ser tomadas, muitos professores foram substituídos e essas mudanças duraram até 1772. Apesar de os Jesuítas não lecionarem mais, os novos professores foram educados por eles, ou seja, os métodos pedagógicos (palmatória e vara de marmelo) inibiam toda e qualquer iniciativa e originalidade em razão da submissão e do respeito à autoridade (ROMANELLI, 1991).

As primeiras medidas rumo à constituição do aparelho escolar estatal ocorrem em 1808, quando Dom João cria os primeiros cursos superiores (não-teológicos) na Colônia: a Academia Real da Marinha e a Academia Real Militar. Essas instituições foram destinadas a formar pessoas para exercerem funções qualificadas na Marinha, no Exército e na Administração do Estado. Isso posto, pode-se verificar que o sistema educacional brasileiro se iniciou pelo topo e com o objetivo de formar profissionais para os altos cargos. Logo depois foram fundadas a Faculdade de Medicina, na Bahia, e o curso de Economia Política, no Rio de Janeiro (CUNHA, 2000; ROMANELLI, 1991).

Outras escolas foram abertas em 1820, como a Real Academia de Desenho, Pintura, Escultura e Arquitetura Civil, que depois passou a se chamar Escola Nacional de Belas Artes. Em 1824, a Constituição garante a instrução primária gratuita a todos os cidadãos, e, em 1827, são criadas as faculdades de Direito, em São Paulo e em Recife. Mais tarde, em 1834, acontece o Ato Adicional, que delega às províncias o direito de regulamentar e promover a educação primária e secundária (ROMANELLI, 1991).

As iniciativas de Educação Profissional, durante o Império, partiam de associações civis ou estatais e, por vezes, resultavam do entrecruzamento de ambas. Entre 1858 e 1886, foram criados os liceus de artes e ofícios, que nasceram da iniciativa de entidades da sociedade civil, cujos recursos vinham das quotas de sócios ou de doação de benfeitores. Dentre tantas transformações, o Império ruiu, surgindo um novo regime político denominado República. Durante o período republicano, os liceus foram mantidos e, em alguns estados, ampliados, servindo de base para a construção de uma rede nacional de escolas profissionalizantes (MANFREDI, 2002).

### 3.1.2 A República

O regime republicano não extinguiu o sistema de governo político elitista, porém proporcionou maior participação popular nos processos políticos. A reorganização do Estado enfatizou a necessidade de expansão escolar, que se resumia à alfabetização da população. Também ficou evidente que “os problemas do país só poderiam ser resolvidos com a extensão da escola elementar ao povo” (GUIRALDELLI, 1994, p.16).

Durante a Primeira República, o Brasil passou por profundas mudanças socioeconômicas em virtude da aceleração dos processos de industrialização e urbanização. Esses processos trouxeram modernização tecnológica e, conseqüentemente, geraram novas necessidades de qualificação profissional. Esse período é também marcado por muitas divergências entre a Igreja Católica e o Estado quanto à formação religiosa nas escolas e à formação das elites intelectuais e profissionais.

O regime federativo da República possibilitou a realização de iniciativas estaduais de organização do ensino profissional, o que permitiu que alguns governos estaduais criassem suas próprias redes de ensino profissional. O Estado de São Paulo foi o que mais se destacou nessa modalidade de ensino. A partir de então, começam a surgir várias instituições de ensino profissionalizante que abrem novos horizontes para o aperfeiçoamento e conhecimento das profissões já existentes e das emergentes (MANFREDI, 2002). Com o surgimento de várias instituições de ensino, começam a surgir também reformas para regulamentar tais ações; porém, muitas são infundadas e nunca foram implantadas, como veremos a seguir.

### 3.1.2.1 As várias reformas educacionais

A Constituição da República, em 1891, instituiu que à União cabia criar e controlar a instrução superior em todo o país, assim como o ensino secundário acadêmico e a instrução em todos os níveis do Distrito Federal. Aos Estados cabia criar e controlar o ensino primário e o ensino profissional, que, na época, compreendia principalmente escolas normais (de nível médio) para moças, e escolas técnicas para rapazes (ROMANELLI, 1991).

A política educacional autoritária do período do Estado Novo centrou-se na reformulação do ensino regular, legitimando o ensino secundário como preparatório e propedêutico ao ensino superior, separadamente dos cursos profissionalizantes. Tal reformulação beneficiou a articulação de políticas em favor dos setores empresariais privados e em detrimento dos grupos populares (MANFREDI, 2002).

Com a dualidade do ensino na Primeira República, tentaram-se diversas reformas para melhoria do sistema educacional. A primeira foi a Reforma Benjamim Constant, que tentou substituir o currículo acadêmico pelo enciclopédico, consagrou o ensino seriado, reformou as escolas primárias, normais e secundárias, entre outras mudanças. Porém, essa reforma não foi colocada em prática em muitos aspectos: faltavam infra-estrutura e apoio político das elites. Outras reformas foram feitas, entre elas a Lei Orgânica Rivadávia Corrêa, em 1911, que causou um retrocesso na evolução do sistema, pois dava liberdade e autonomia aos estabelecimentos, tornando a presença facultativa e suprimindo o caráter oficial do ensino. A Reforma Carlos Maximiliano, ocorrida em 1915, reoficializou o ensino e regulamentou o ingresso nas escolas superiores (GUIRALDELLI, 1994; ROMANELLI, 1991).

A Reforma Rocha Vaz, em 1925, que estabeleceu um acordo entre a União e os Estados, com o fim de promover a educação primária e eliminar os exames preparatórios e parcelados, era uma tentativa de impor o sistema sobre a desordem. Essa Reforma estabeleceu



uma legislação, permitindo uma ação conjunta entre Governo Federal e Estados, no tocante ao ensino primário (GUIRALDELLI, 1994; ROMANELLI, 1991).

### **3.1.3 A Segunda República e o Estado Novo**

A Revolução de 1930 possibilitou modificações no horizonte cultural e também no nível de aspirações da população brasileira pela área industrial. Desse modo, a demanda social de educação cresceu, sendo necessária uma expansão no sistema de ensino. Porém, tal expansão, assim como a industrialização, não aconteceu em todo o território nacional, tendo se desenvolvido nas mesmas localidades, causando grandes desigualdades no desenvolvimento regional. O Sul e Sudeste foram regiões muito beneficiadas por tais expansões e até a presente data, possuem um dos mais altos níveis de crescimento industrial e educacional (ROMANELLI, 1991).

Em 1932, um grupo de educadores lançou um manifesto conhecido como “Manifesto dos Pioneiros da Educação”. Tal ato propunha a reconstrução educacional, um plano com sentido unitário e de bases científicas. Esse documento resultou na inclusão do artigo 150 na Constituição Brasileira, de 16 de julho de 1934, que declarava ser competência da União “fixar o plano nacional de educação, compreensivo do ensino de todos os graus e ramos, comuns e especializados; e coordenar e fiscalizar a sua execução em todo o território nacional”. No artigo 152, atribuía competência ao Conselho Nacional de Educação, organizado na forma da lei, para elaborar o plano nacional de educação, que deveria ser, posteriormente, submetido à aprovação pelo Poder Legislativo, sugerindo ao Governo as medidas que julgasse necessárias para a melhor solução dos problemas educacionais (BRASIL, PNE, 2002).

Sendo assim, o modelo construído em 1934 determinou a educação como direito de todos os cidadãos, cuja obrigação era do Estado. No entanto, em 1937, essa determinação foi substituída por um texto, que desobrigou o Estado de manter e expandir o ensino público, ou seja, o Estado Novo desincumbiu-se da educação pública, por meio de sua legislação máxima, assumindo um papel subsidiário. O texto a seguir mostra a diferença entre os textos. Em 1934, a Carta 34, produzida pela Assembléia Nacional Constituinte eleita pelo povo, coloca em seu artigo 149:

A educação é direito de todos e deve ser ministrada pela família e pelos poderes públicos, cumprindo a estes proporcioná-la a brasileiros e estrangeiros domiciliados no país [...] (GUIRALDELLI, 1994, p.81).

No entanto, a Lei Maior de 1937, produzida pela “tecnocracia getuliana” imposta como ordenamento legal do Estado Novo, descreve em seu artigo 125:

A educação integral da prole é o primeiro dever e o direito natural dos pais. O Estado não será estranho a esse dever, colaborando, de maneira principal ou subsidiária, para facilitar a sua execução de suprir as deficiências e lacunas da educação particular (GUIRALDELLI, 1994, p.81).

Todas as Constituições posteriores, com exceção da Carta de 37, incorporaram, implícita ou explicitamente, a idéia de um Plano Nacional de Educação, que deveria ser fixado por lei. Tal idéia prosperou e nunca mais foi inteiramente abandonada.

A intenção do Estado era manter o dualismo educacional já existente, ou seja, os ricos continuariam estudando, por meio do sistema público ou particular, e os pobres deveriam se destinar às escolas profissionais. Diante de tais acontecimentos, a representação sindical favoreceu a construção de um sistema paralelo ao sistema público, organizado e administrado pelos sindicatos, o chamado sistema “S”, que se iniciou com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), em 1942, e, em seguida, pelo Serviço Nacional de

Aprendizagem Comercial (Senac), em 1943. Também é desse período a criação do Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos (INEP) (GUIRALDELLI, 1994; MANFREDI, 2002).

Com a criação dessas novas instituições e com o Decreto-lei de 1946, que instituiu o ensino gratuito e obrigatório, o Brasil passa a ter um sistema educacional até então inexistente.

### **3.1.4 A redefinição do sistema educacional**

A partir de 1942, inicia-se a redefinição do sistema educacional. De acordo com o Decreto-Lei 8529, de 2 de janeiro de 1946, o ensino primário, com quatro ou cinco anos de duração, destinava-se a crianças de sete a doze anos. O ensino médio, pelo Decreto-Lei 4.244, de 9 de abril de 1942, para jovens de doze anos ou mais, compreendia cinco ramos:

- Ensino secundário → preparação para o superior;
- Ensino agrícola → para o setor primário;
- Ensino industrial → para o setor secundário;
- Ensino comercial → para o terciário;
- Ensino normal → formação de professores para o ensino primário.

O ensino superior e o ensino primário foram divididos em duas partes, a primeira correspondia ao ensino secundário, formador das elites dirigentes, a segunda parte compreendia os ramos profissionais, destinados às classes sociais menos abastadas. Já o ensino superior permaneceu com a mesma estrutura de 1931, isto é, não existia a possibilidade de alunos egressos dos cursos não secundários se candidatarem aos exames vestibulares. Somente após a “lei orgânica” é que esses alunos passaram a ter um acesso

restrito, pois poderiam se candidatar ao vestibular, desde que o ensino médio estivesse relacionado com o superior (CUNHA, 2000b). Os egressos dos cursos do segundo ciclo do ensino secundário, formador das elites dirigentes, não tinham restrições de candidatura ao vestibular (CUNHA, 2000c).

Ao longo das décadas de 40 a 70, foram cristalizando-se concepções e práticas escolares dualistas: de um lado, a concepção de educação escolar acadêmico-generalista, e, de outro, a Educação Profissional (ALVES, 1997).

Após 13 anos de discussões, é promulgada, em 1961, a Lei 4.024, que regulamenta a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. A característica mais marcante dessa Lei era tentar dar à formação educacional um cunho profissionalizante. Em consequência da ditadura, iniciada nos anos 60, a educação passa a focar o desenvolvimento econômico e é introduzida a profissionalização compulsória (Lei nº 5692 de 1971) de todo o ensino. Porém essa reforma foi parcialmente revogada no início dos anos 80, ou seja, tornou-se facultativa pela Lei nº 7044 de 1982. A partir de 1990, o Ministério do Trabalho, por meio de sua Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional, propôs o Plano Nacional de Educação Profissional (1995-98), com a intenção de qualificar pelo menos 20% da População Economicamente Ativa (PEA), ou seja, 15 milhões de trabalhadores (BRASIL, 2005 a).

O mundo capitalista não dependia mais do Estado como parceiro econômico e regulador da economia, como dependia nos anos 40 a 70. Dessa forma, a Reforma do Estado visou adaptar o Estado brasileiro às exigências impostas pela nova forma do capital, e teve como objetivo redefinir as atividades estatais em quatro campos: o Núcleo Estratégico do Estado para definição do exercício do poder; as Atividades Exclusivas do Estado, definidas pelo Núcleo Estratégico e que não podem ser delegadas a instituições não-estatais; os Serviços Não-Exclusivos do Estado, isto é, aqueles que podem ser realizados por instituições não-estatais na qualidade de prestadoras de serviços, ou seja, educação, saúde, cultura,

utilidades públicas; e, por último, o Setor de Produção para o mercado, isto é, as empresas estatais. Assim, as universidades, as escolas técnicas, os museus e os centros de pesquisa passam a pertencer ao grupo de organizações sociais não-estatais que operam no setor de serviços (CHAUÍ, 2001).

A Reforma, segundo Chauí (2001), encolhe o espaço público dos direitos e amplia o espaço privado, desobrigando o Estado de uma atividade eminentemente política.

Ao colocar a educação no campo de serviços, o Estado deixa de considerá-la um direito dos cidadãos passando a tratá-la como qualquer outro serviço público, que pode ser terceirizado ou privatizado. Durante as várias reformas do ensino, três idéias nunca foram abandonadas: aquelas que vinculam a educação à segurança nacional, ao desenvolvimento econômico nacional e à integração nacional. Dessa forma, a noção de segurança terá um papel ideológico; as demais determinarão a forma, o conteúdo, a duração, a quantidade e a qualidade de todo o processo educacional, do ensino básico ao ensino superior.

Outro ponto abordado por Chauí (2001) sobre a Reforma Universitária é a desvinculação da educação e saber, revelando que a universidade, ao invés de produzir e transmitir a cultura, treina o indivíduo a fim de que seja produtivo para quem for contratá-lo, ou seja, é um adestramento da mão-de-obra e um fornecimento da força-de-trabalho. Se verificarmos a Lei n. 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases), em seu artigo 43, que estabelece que a educação superior tem por finalidade estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo, percebe-se que ele precisa ser respeitado e incorporado pelas universidades em todos os seus cursos. A Educação Superior precisa de atenção e respeito, devendo ser oferecida no intuito de formar o cidadão em sentido amplo e irrestrito, e não apenas qualificá-lo para uma determinada função para o mundo do trabalho.

### 3.2 NÍVEIS ATUAIS DE ENSINO NO BRASIL

De acordo com a Constituição Brasileira em vigor, os níveis de educação estão distribuídos da seguinte maneira: Educação Básica (Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio) e Educação Superior.

O primeiro nível refere-se à Educação Infantil, que é um direito de toda criança e uma obrigação do Estado (art. 208, IV da Constituição Federal). Ela atende crianças de zero a seis anos de idade e como elemento constitutivo do ser humano, deve estar presente desde o seu nascimento, como meio e condição de formação, desenvolvimento, integração social e realização pessoal. A criança não está obrigada a frequentar uma instituição de educação infantil, mas, sempre que a família deseje ou necessite, o Poder Público tem o dever de atendê-la.

O segundo nível educacional é o Ensino Fundamental, que, conforme a Constituição Brasileira é obrigatório e gratuito, inclusive para todos aqueles que a ele não tiveram acesso na idade própria. O ingresso no Ensino Fundamental dá-se a partir dos sete anos de idade, em escolas públicas; porém, em escolas particulares, esse limite de idade pode ser antecipado. Esse nível de educação é básico para a formação do cidadão, já que a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional dispõe em seu art. 32, o pleno domínio da leitura, da escrita e do cálculo, como meios constituintes para o desenvolvimento da capacidade de aprender e de se relacionar no meio social e político.

Subseqüentemente ao Ensino Fundamental, há o Ensino Médio, que é considerado o último estágio da Educação Básica e um poderoso fator de formação para a cidadania e qualificação profissional. Embora considerado um estágio de formação profissional, o Ensino Médio atuante no Brasil não está vinculado à formação profissional, como era em 1942. O Ensino Médio em vigor é muito semelhante ao chamado ensino secundário, que preparava os

jovens para o Ensino Superior. Existem escolas que oferecem o Ensino Médio vinculado a um curso de formação técnica profissional, porém a maioria das escolas, e principalmente as públicas, oferecem apenas o Ensino Médio, com uma modalidade chamada de educação geral, ou melhor, científico-tecnológica, conforme descrito a seguir.

A Lei de Diretrizes e Bases (LDB), em seu artigo 35, define a finalidade do Ensino Médio da seguinte maneira:

I - a consolidação e o aprofundamento dos conhecimentos adquiridos no ensino fundamental, possibilitando o prosseguimento dos estudos;

II - a preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando, para que ele continue aprendendo, de modo a ser capaz de se adaptar com flexibilidade a novas condições de ocupação ou aperfeiçoamento posteriores;

III - o aprimoramento do educando como pessoa humana, incluindo a formação ética e o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico;

IV- a compreensão dos fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos, relacionando a teoria com a prática, no ensino de cada disciplina.

A concepção de formação científico-tecnológica descrita na LDB propõe uma educação para o trabalho e, segundo Kuenzer (2002), a finalidade do Ensino Médio é o desenvolvimento da capacidade de usar conhecimentos científicos (teoria) de todas as áreas, para resolver problemas do cotidiano (prática). Partindo desse pressuposto, Kuenzer ainda afirma que o objetivo do Ensino Médio é “o compromisso de educar o jovem para participar política e produtivamente do mundo das relações sociais concretas com comportamento ético e compromisso político, através do desenvolvimento da autonomia intelectual e da autonomia moral” (p.39-40). Então, o Ensino Médio permite aos jovens dar início a uma profissão, ou ainda, continuar seus estudos no Ensino Superior, conforme será descrito a seguir.

### **3.2.1 Ensino Superior: bases da educação profissional no Brasil atual**

O sistema de Educação Superior é formado por um conjunto diversificado de instituições públicas e privadas, que atendem a diferentes demandas e funções. O núcleo estratégico da Educação Superior deve ser composto pelas universidades, que, conforme previsto pela Constituição, têm como função o ensino, a pesquisa e a extensão.

A universidade é uma organização social que presta um serviço ao Estado e celebra com ele um contrato de gestão (CHAUÍ, 2001). Nessas instituições apropria-se o patrimônio do saber humano, que deve ser aplicado ao conhecimento e ao desenvolvimento do País e da sociedade brasileira. A universidade é criadora de conhecimentos, sejam eles científicos, artísticos ou culturais (BRASIL, PNE, 2002).

No Brasil, a taxa média de crescimento de alunos matriculados em cursos de graduação tem sido de 7% ao ano, o que projetou três milhões de alunos no Ensino Superior em 2004. Em 2000, eram 2,7 milhões de estudantes – um crescimento de 53% em relação ao início da década de 90 – em 10,5 mil cursos, oferecidos por 1.180 universidades, centros universitários, faculdades integradas, faculdades isoladas, institutos e centros de educação tecnológica. A meta estabelecida pelo Plano Nacional de Educação, aprovado em 09/01/01 – pela Lei n. 10.172, pretende prover, até 2005, a oferta de ensino pós-médio a pelo menos 30% dos jovens na faixa etária de 18 a 24 anos. O Censo Populacional de 2001 indicou que há 10.224.399 pessoas nessa faixa etária. Portanto, considerando as vagas existentes, seriam necessárias mais 7 milhões de vagas. O Brasil é ainda um dos países com menor taxa de atendimento no Ensino Superior, pois somente 8% da população possui formação em nível superior (MAIA, 2002).

A Constituição define como um dos princípios fundamentais que a educação é um direito de todos e que as universidades gozam da prerrogativa da autonomia financeira,



administrativa e pedagógica. A liberdade de ensino, o direito à educação e a autonomia universitária, postos sob a igualdade de oportunidades para todos, constituem o referencial maior para qualquer proposta de políticas públicas para o Ensino Superior.

Um dos maiores desafios do processo educativo e, conseqüentemente, uma das grandes responsabilidades que recaem sobre as Instituições de Ensino Superior (IES) é a de proporcionar aos jovens uma educação para a vida. Atualmente muitas profissões tornaram-se inviáveis, desnecessárias ou superadas. É necessário, pois, pensar a formação a ser oferecida ao estudante, para que ele seja capaz de trafegar por um mercado de instabilidade e de acelerada mudança dos conteúdos e práticas profissionais. O essencial na formação é saber lidar com a informação; é assegurar uma formação bem alicerçada. Daí a importância de se estabelecer diretrizes curriculares flexíveis, em que as competências e habilidades não se limitem à aquisição de conhecimentos e treinamentos.

Educar em uma sociedade da informação significa muito mais que treinar as pessoas para o uso das tecnologias de informação e comunicação: trata-se de investir na criação de competências suficientemente amplas que lhes permitam ter uma atuação efetiva na produção de bens e serviços, tomar decisões fundamentadas no conhecimento, operar com fluência os novos meios e ferramentas em seu trabalho, bem como aplicar criativamente as novas mídias, seja em usos simples e rotineiros, seja em aplicações mais sofisticadas. Trata-se também de formar os indivíduos para “aprender a aprender”, de modo a serem capazes de lidar positivamente com a contínua e acelerada transformação da base tecnológica (SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO NO BRASIL, 2000, p. 45).

A educação profissional deve estar interligada com a sociedade da informação, para que sua evolução seja compatível com aquilo que o mundo do trabalho necessita. Para cada ramo de atividade existe uma maneira adequada de adquirir tal formação: teoria e prática nem sempre devem estar nesta ordem, e em algumas profissões é necessário primeiro a prática, para melhor entender a sua teoria. A obtenção de um desenvolvimento harmônico, integrado e com qualidade de todo o sistema contribuirá para que as instituições possam buscar conjuntamente modelos educacionais adequados ao avanço do conhecimento e às

necessidades da sociedade (SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO NO BRASIL, 2000). Na Figura 1, a seguir, estão ilustrados os modelos de formação existentes atualmente no Brasil.

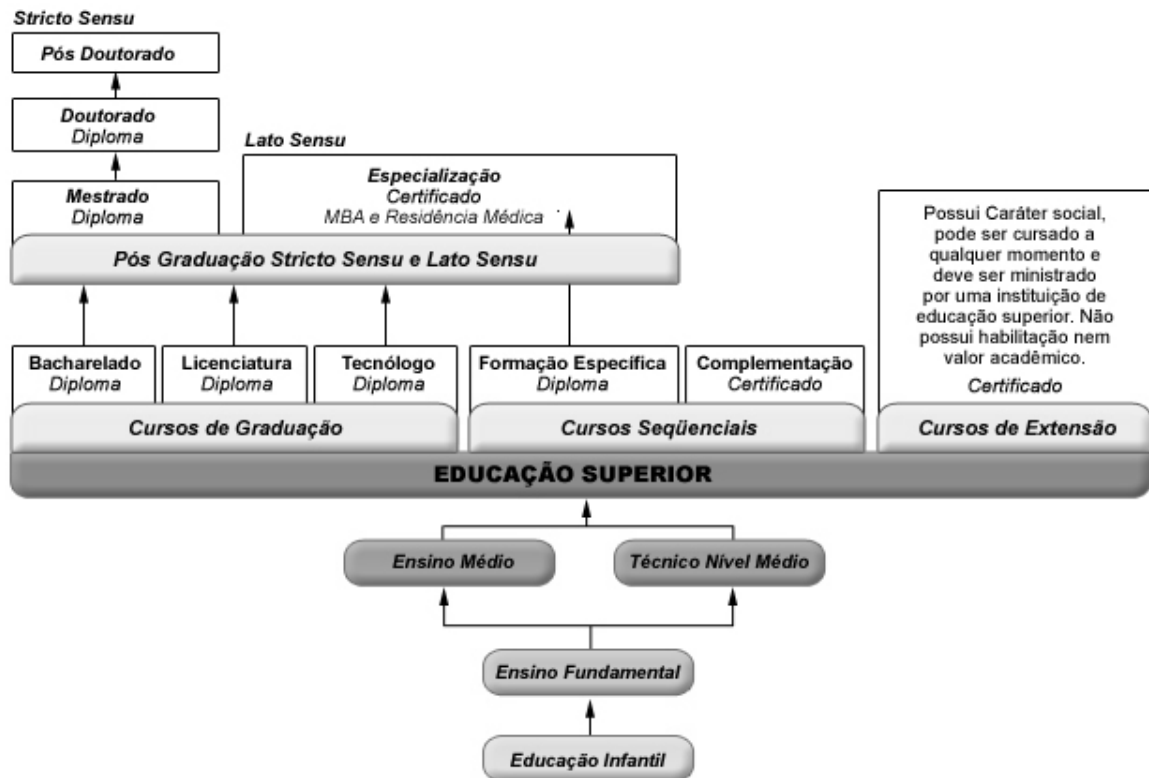


Figura 1: Modelos de formação brasileira (BRASIL, 2005 a).

Os cursos de graduação preparam para a carreira acadêmica ou profissional, podendo estar ou não vinculados a conselhos específicos. São os mais tradicionais e conferem diploma com o grau de Bacharel ou título específico: como por exemplo: Bacharel (ex.: Bacharel em Física), Licenciado (ex.: Licenciado em Letras), Tecnólogo (ex.: Tecnólogo em Hotelaria) ou título específico referente à profissão (ex.: Médico).

Tecnólogo é um curso superior de curta duração, que visa formar profissionais para atender campos específicos do mercado de trabalho. Pelo fato de o curso de tecnólogo ser correspondente ao Ensino Superior, os tecnólogos podem dar continuidade ao ensino, cursando pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu*.

Os Cursos Sequenciais constituem uma modalidade do Ensino Superior, porém não conferem um título de graduação ao estudante e podem ampliar conhecimentos ou oferecer qualificação profissional. Destinam-se à obtenção ou atualização de qualificações técnicas, profissionais ou acadêmicas. Definidos por “campo do saber”, os cursos sequenciais não se confundem com os cursos e programas tradicionais de graduação, pós-graduação ou extensão. Devem ser entendidos como uma alternativa de formação superior, destinada a quem não deseja fazer ou não precisa de um curso de graduação plena. São dois tipos de cursos Sequenciais diferenciados pela titulação conferida: Complementação de Estudos e de Formação Específica (BRASIL, 2005 a).

Tratou-se nesta seção de fazer um desenho da evolução da história da educação, mais precisamente dos cursos profissionalizantes, situando-os em suas diferentes fases. Buscou-se traçar o momento atual, os objetivos gerais propostos atualmente para as Instituições de Ensino Superior (IES) em termos de leis a serem cumpridas. Além da contextualização, esta seção é importante para apresentar os caminhos que os alunos percorrem para chegar à escolha profissional e, posteriormente, ao desenvolvimento de carreiras. Trata-se de uma visão institucional. A seguir, discorre-se sobre o percurso individual a ser feito pelo jovem.

## 4 ESCOLHA PROFISSIONAL

### 4.1 CAMINHOS PARA A ESCOLHA DA PROFISSÃO

A escolha da formação profissional é dividida em dois momentos: o primeiro diz respeito à escolha de uma profissão a ser seguida, e o outro, à melhor formação para essa escolha. Assim, um dos caminhos para a escolha de uma profissão é a análise dos projetos pessoais de cada indivíduo e sua história de vida. Esses projetos podem ser a chave para a escolha adequada, devido ao alto teor de motivação e busca da realização por parte do estudante, ou seja, quanto maior a motivação que o sujeito tem em relação à profissão, mais atitudes pró-ativas ele terá.

Segundo Oliveira (2001), os projetos pessoais devem ir ao encontro das crenças e valores dos sujeitos, pois influenciam seu desempenho e seu crescimento pessoal. Tais projetos podem refletir traços de sua personalidade, o que contribui para o alcance da busca pela realização. Deve ser levado em conta que tais projetos podem ser influenciados por inúmeras variáveis, que poderão interferir na definição ou no contexto.

Para Castanho (1988), a escolha da profissão é um processo ao longo do qual o sujeito irá decidir pela alternativa que mais lhe agrada.

A análise do projeto pessoal no ato da escolha profissional é de suma importância, visto que, a partir dele, pode-se perceber qual o significado do trabalho para o sujeito, e, dessa forma, verificar se essa escolha está adequada ou não. Também serão necessárias as análises de mercado e do contexto econômico, confrontadas com as aspirações e desejos dos futuros ingressantes na carreira.

Geralmente, a escolha profissional é feita na fase da adolescência, e, juntamente com essa escolha, estão as mudanças físicas e emocionais dos jovens. Pode-se dizer que o bem-

estar no trabalho reflete em grande parcela o bem-estar pessoal e está diretamente relacionado à realização pessoal e profissional, tendo grande impacto no ambiente de trabalho, o que para as empresas é de suma importância, pois um profissional motivado pode melhorar seu desempenho em suas funções.

A ocupação profissional tem sido considerada um dos grandes pólos da vida do indivíduo. Uma escolha adequada é almejada por todos e acarretará benefícios para as pessoas e para a sociedade. Portanto, a escolha profissional assume grande importância no plano individual, uma vez que envolve a definição das futuras experiências profissionais, significando, principalmente, a definição de quem ser, muito mais do que a escolha do que fazer (BOHOSLAVSKY, 1987; GATI, KRAUSZ & OSIPOW, 1996).

A escolha profissional é influenciada pelo mundo em que o sujeito vive e pelo modo como esse sujeito compreende o mundo. Existem também muitos fatores, tais como, a sociedade onde se está inserido, os valores culturais, a família e os amigos. É comum o direcionamento para uma área onde as chances de desenvolvimento sejam maiores, e, para isso, é necessário levar-se em conta as habilidades e competências para a realização de tal profissão. Uma escolha sem embasamento nas habilidades e competências, visando apenas ao enriquecimento ou ao *status* social, pode ser muito arriscada.

O processo de escolha profissional é repleto de dificuldades e conflitos, o grande entrave é o fato de o indivíduo não saber o que quer fazer, não conhecer o mercado de trabalho, desconhecer as dificuldades das profissões, não ter apoio familiar, não ter recursos para cursar determinada faculdade e desconhecer as opções de profissões existentes. Cabe às pessoas mais próximas e às escolas uma orientação mais aberta. Segundo Freitas (2002), o jovem pode ficar, nessa fase da vida, muito vulnerável, considerando-se que se torna fácil influenciar seus planos de carreira por meios informais. Um outro fator que a autora considera

fundamental é a escolaridade sistemática, a respeito de empregos e opções de carreira na preparação dos estudantes.

Devem-se conscientizar os jovens sobre como alcançar a realização profissional. Para isso, Freitas (2002) coloca em seu estudo o quão valioso é oferecer elementos de reflexão e análise, para que o sujeito possa construir seu plano de carreira, percebendo e considerando barreiras, descobrindo e explorando as condições facilitadoras apresentadas em seu contexto, para poder realizar escolhas mais acertadas e implementar o seu projeto de vida com sucesso.

Os estudos sobre os estágios de vida das pessoas e suas expectativas profissionais (carreira) feitos por Super (*apud* DUTRA, 2002) identificaram cinco estágios de vida, quais sejam: infância, adolescência, idade adulta, maturidade e velhice. A infância é considerada a fase de fantasia, e vai dos 0 aos 14 anos de idade; já a adolescência é a fase da exploração, e, nessa fase, os jovens entre 15 e 24 anos fazem suas escolhas profissionais, mesmo que ainda não utilizem plenamente suas aptidões e seus interesses. Embora esta pesquisa apresente alunos de várias faixas etárias, a grande maioria dos estudantes pesquisados encontra-se exatamente na fase da adolescência. A fase adulta, que compreende dos 25 aos 44 anos, é conhecida pela estabilização profissional, pois as relações de compromissos sociais e familiares e os interesses e aptidões já são mais conhecidos e aprimorados. A maturidade é a fase da permanência, apesar de pesquisas apontarem mudanças significativas de carreira nessa fase, que compreende dos 45 aos 64 anos. Finalmente aponta a velhice, que é considerada a fase de declínio das capacidades físicas e mentais, quando as pessoas se afastam de suas carreiras gradativamente (DUTRA, 2002).

Com base nos estágios de vida proposto por Super (*apud* DUTRA, 2002), fica evidente que a fase da adolescência é marcada pelas decisões a serem tomadas, o que explica a complexidade do comportamento vocacional de um indivíduo. Já Edgar Schein (1978), discorda da abordagem que a escolha é feita apenas na fase da adolescência e sim de valores,

características de personalidade, habilidades, níveis de ambição, local de trabalho. Na pesquisa feita por Schein (1978) esses fatos são constatados em média de três a cinco anos após a graduação, ou seja, no início da carreira. Schein (1978) também destaca que o indivíduo deve estar atento as ocupações e oportunidades educacionais existentes, além do balanço entre carreira e família.

#### 4.2 IMATURIDADE E MATURIDADE VOCACIONAL

A imaturidade vocacional dos jovens é um ponto que precisa ser trabalhado com mais afinco. Walls (2000), ao examinar a precisão dos conhecimentos dos estudantes em relação à cognição vocacional, verificou, o tempo de preparação para a profissão, a disponibilidade de mercado de trabalho, as exigências físicas e mentais, os salários e *status*. O autor constatou que a cultura escolar (conteúdos programáticos) estimula o aluno a desenvolver aptidões nas disciplinas ministradas (matemática, literatura, ciência, arte e saúde), não possibilitando ao estudante obter conhecimentos em assuntos referentes ao mundo do trabalho. Então, o jovem só terá conhecimento daquilo que está ao seu redor ou daquilo que for explorado pelos meios de comunicação. Muitas vezes, as chamadas “profissões da moda” são apresentadas de maneira estereotipada, distorcendo a realidade e criando expectativas errôneas em torno da profissão.

Walls (2000) aponta o risco da maturidade vocacional desenvolver-se com base em um conhecimento empobrecido, fundamentado na construção de protótipos não apropriados e com expectativas imprecisas, o que leva os estudantes a desenvolverem planos de carreira sem fundamento no conhecimento preciso em relação à profissão. O que Walls (2000) concluiu após sua pesquisa com 189 estudantes, é que, apesar de os jovens não conhecerem com profundidade as profissões, percebe-se que esses jovens estão começando a se interessar

e pesquisar mais sobre as possíveis profissões. Porém esse fato ainda ocorre de maneira muito tímida. Sua descoberta foi feita por meio de delineamentos de coleta de dados transversal, e tornou-se notável a necessidade das escolas estabelecerem uma estrutura curricular voltada à preparação para o trabalho.

Walls (2000) fala de imaturidade vocacional, mas como se pode definir a maturidade vocacional?

A maturidade vocacional pode ser definida como o produto de um processo que se dá ao longo do desenvolvimento e por meio do qual o sujeito vai construindo uma definição do que quer e do que pode fazer na vida em termos profissionais. Essa maturidade depende da integração das várias experiências de vida que precedem o momento da escolha profissional. Diversos fatores associados a essas experiências podem prejudicar o seu desenvolvimento, sendo possível dividi-los entre os que se referem ao ambiente, e os que se referem ao sujeito (DUARTE, 1997).

Os fatores referentes ao ambiente tratam do contexto familiar e educacional. A qualidade das relações estabelecidas nesses contextos influencia diretamente o desenvolvimento da maturidade vocacional, podendo ser prejudicada quando os jovens são pouco estimulados à curiosidade e à autonomia. Já os fatores referentes ao sujeito abordam os aspectos afetivos, intelectuais e sociais do indivíduo. Segundo Primi et al (2000), alguns exemplos desses aspectos são: dependência emocional, falta de motivação, problemas relacionados ao autoconceito, rigidez de pensamento e raciocínio infantil, pouca informação prática a respeito da profissão e dificuldades de adaptação. Esses fatores interferem de forma negativa no tocante à formação de uma identidade profissional.

A escolha profissional é um processo complexo para o jovem, e sua decisão deve ser tomada com base em um conjunto de opções disponíveis, que busque contemplar seus anseios pessoais sem desconsiderar a realidade do mercado de trabalho (GATI *et al*, 1996). A escolha



profissional precisa ser iniciada o quanto antes nas escolas, e até mesmo na pré-escola, pois os valores e a importância dada às diferentes profissões poderão influenciar no desenvolvimento da vocação profissional.

#### 4.3 O PAPEL DA ESCOLA NA BUSCA VOCACIONAL

A escola é definida como o espaço onde o aluno desenvolve suas potencialidades afetivo-cognitivas e sociais, e seu objetivo é fornecer-lhe não só conhecimentos teóricos, mas também prepará-lo para o trabalho. A escola está longe de responder aos objetivos para os quais foi criada, tornando-se, portanto, fundamental e urgente um trabalho de orientação profissional (SOARES e LISBOA, 2000).

A grande maioria das escolas brasileiras não destina sequer uma parcela de suas grades curriculares para a orientação profissional, e talvez não o façam por desconhecimento de sua importância no futuro de seus alunos. Além disso, a exclusão social e o apelo para a formação técnica podem transformar escolhas em opções únicas (DOWBOR, 2002). Para minimizar essa lacuna, a orientação poderia acontecer de forma multidisciplinar, com as escolas se adequando às exigências da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996), para a qual “a educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho” (art. 1, inciso 2), com a finalidade de qualificação (art. 2).

Em muitas escolas, a orientação profissional está sendo inserida por intermédio da disciplina de Filosofia. Segundo Soares e Lisboa (2000), durante as aulas de Filosofia, podem ser abordadas questões básicas sobre o ser humano, tais como: De onde vim? Quem sou? Para onde vou? Segundo os autores, essas perguntas possibilitam a integração da questão temporal, que é tão difícil de acontecer nesse momento de escolha profissional. O “filosofar” envolve o diálogo sobre temas e conceitos sobre os quais o estudante está desejoso e pronto para

discutir, como estabelecer sua identidade pessoal, seu futuro profissional, as expectativas familiares e as relações com os colegas. Muitos jovens desistem de seus cursos universitários logo no primeiro semestre. Essas evasões acontecem em grande parte porque o jovem não escolheu de maneira adequada a sua profissão. Tais evasões também podem ser ocasionadas por motivos financeiros, entre outros. É de suma importância para as universidades que seus alunos concluam os cursos e saiam satisfeitos com a escolha.

De acordo com Bohoslavsky (1993), quem escolhe uma profissão não está somente escolhendo uma carreira. Está escolhendo com o que trabalhar, está definindo para que fazê-lo, está pensando num sentido de vida, está escolhendo um como, delimitando um quando e onde, ou seja, está escolhendo o “inserir-se” numa área específica da realidade ocupacional. Ao se escolher uma profissão, também pode-se determinar “quem se deixa de ser”, haja vista que o estudante está escolhendo deixar de ser adolescente, deixar de ser outro profissional, está se optando por deixar outros objetivos.

Escolher é sempre uma decisão difícil de ser tomada, no entanto, existem caminhos que podem nortear tal escolha. No caso da escolha profissional, um dos caminhos é conhecer, analisar e identificar as condições educacionais ofertadas.

Um outro acesso para o entendimento dos caminhos percorridos para a escolha da profissão é uma análise do Ensino Médio, que, segundo Kuenzer (2002), tem o objetivo de preparar o jovem para o mundo do trabalho e para a continuidade dos estudos. Essa dualidade dá-se pela construção política na qual foi inserido o Ensino Médio.

Enquanto a finalidade do Ensino Fundamental nunca está em questão, no Ensino Médio se dá uma disputa permanente entre objetivos humanistas e econômicos. Essa tensão de finalidades expressa-se em privilégios, exclusões quando, como ocorre no caso brasileiro, a origem social é o fator mais forte na determinação de quais têm acesso à educação média e à qual modalidade se destina (BRASIL, 1999, p.67).

Segundo Delors (2003), os sistemas educativos deveriam ser flexíveis, respeitando os limites individuais de cada sujeito, criando mecanismos entre os variados setores de ensino e possibilitando o aperfeiçoamento contínuo. No entanto, o Sistema Nacional de Educação é um sistema de ensino que tem a particularidade de ser organizado jurídica e politicamente pelo Estado, parte desse campo constituído por redes de escolas, públicas ou privadas, estruturadas em graus e modalidades de ensino. Suas estruturas refletem o resultado do jogo de interesses entre os diferentes grupos sociais, na busca em delimitar os espaços sociais (GARCIA, 2002), impossibilitando, dessa forma, toda e qualquer flexibilidade educacional.

Cabe às escolas verificar a potencialidade de seus alunos e oferecer recursos orientadores para suas escolhas futuras. É preciso expor o mundo do trabalho aos alunos de maneira precisa e consistente, evidenciando as dificuldades e responsabilidades futuras.

Normalmente, o que ocorre nas escolas, de modo geral, não atende às necessidades dos alunos em termos de escolha profissional. A escola (salvo algumas poucas exceções) tem uma sobrecarga de conteúdos a ser cumprida e embora faça parte das diretrizes o desenvolvimento pleno do cidadão, esse assunto é tratado como tema transversal. A seguir, faz-se uma reflexão em torno da carreira e seu desenvolvimento, pois a escolha profissional está intimamente relacionada ao entendimento desse tema.

## 5 CARREIRA

Segundo Hall (1976), carreira pode ser definida como uma seqüência de atitudes e comportamentos, desde que associada a experiências e atividades relacionadas ao trabalho, em um determinado espaço de tempo. Já, em outra definição, temos a carreira como “um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão” (CHANLAT, 1995).

Neste início de século está havendo uma mudança nas características profissionais, pois, apesar de existir trabalho, o emprego está diminuindo. Existe uma busca por atividades sem vínculo empregatício, que permitam um desenvolvimento profissional e pessoal. Antigamente o emprego era estável, entrava-se em uma empresa como estagiário e saía-se aposentado. Hoje tudo mudou, e a escolha da carreira é fundamental para que o jovem consiga acompanhar essas mudanças no mercado de trabalho.

A palavra “carreira” origina-se do latim “*via carraria*”, ou seja, uma estrada para carruagens. A partir da sociedade industrial (século XIX), incorporou o sentido de trajetória de vida profissional. O modelo tradicional de carreira, no período industrial, foi marcado pela estabilidade no emprego e uma verticalização dos cargos.

Segundo Chanlat (1995), há dois modelos de carreira: o modelo tradicional, que vigorou até 1970 e era conhecido como estável, proporcionando enriquecimento e progresso, e o modelo moderno, pós-sociedade industrial e que foi marcado por sua instabilidade e ascensão horizontal. Nesse modelo, houve mudanças para outras áreas, porém no mesmo nível.

Segundo Silva (1999), a instabilidade profissional é uma sensação muito comum, assim sendo, como administrar uma carreira diante desse fato? A verdade é que os fatores externos são altamente mutáveis; é preciso saber se adaptar a novas condições profissionais, é

fundamental se conhecer e saber dos seus limites para vencer os desafios do mercado profissional. É preciso que cada um aprenda a gerenciar sua própria carreira.

Com tantas mudanças no mundo do trabalho, as organizações também estão buscando alternativas para adequar seus quadros à realidade, às exigências e às necessidades futuras da atividade profissional. Em razão da diminuição das ofertas de emprego e do elevado número de candidatos, as empresas começam a selecionar seus candidatos pelas competências que eles mesmos possuem. Isso nos possibilita verificar que, além do sujeito saber escolher e administrar a sua carreira, também deverá desenvolver competências para entrar e se manter no mercado.

A carreira, no futuro, deverá ser construída por meio de trabalho em diversas organizações, ou seja, é necessário englobar duas ou três ocupações diferentes, além das diversas funções exercidas. Dependerá muito mais da capacidade do indivíduo de criar seu caminho do que de seguir apenas as tradições da organização (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000).

Com base nesses pressupostos, pode-se notar que a preocupação com esse tema é constante, pois as profissões estão em contínuas mudanças. O mercado de trabalho modifica-se a toda hora e conseqüentemente as carreiras também tendem a sofrer transformações e para isto é necessário desenvolver um perfil profissional de fácil adaptação. Chanlat (1995) relaciona as carreiras com a sociedade e afirma que existem quatro tipos de carreira, quais sejam: burocrática, profissional, empreendedora e sociopolítica. Segundo esse autor, é preciso observar os desejos, as necessidades e as motivações de cada um, pois é difícil falar em carreira sem evocar as estruturas socioeconômicas, as características de mercado de trabalho, os valores dominantes, a cultura na qual ela está inserida, a empresa e o contexto histórico dentro do qual os encaminhamentos profissionais se inscrevem. No Quadro 1, pode-se verificar a descrição dos tipos de carreira citados por Chanlat (1995).

<b>Descrição dos tipos de carreira</b>					
<b>Tipos de Carreira</b>	<b>Recursos principais</b>	<b>Elemento central de ascensão</b>	<b>Tipos de organização</b>	<b>Limites</b>	<b>Tipos de sociedade</b>
Burocrática	Posição hierárquica	Avanço de uma posição hierárquica à outra	Organização de grande porte	O número de escalões existentes	Sociedade de empregados
Profissional	Saber e reputação	Profissão, perícia Habilidades profissionais	Organização de peritos Burocracia Profissional	O nível de perícia e de reparação	Sociedade de peritos
Empreendedora	Capacidade de criação Inovação	Criação de novos valores, de novos produtos e serviços	Pequenas e médias empresas Empresas artesanais, culturais, comunitárias e de caridade	A capacidade pessoal As exigências externas	Sociedade que valoriza a iniciativa individual
Sociopolítica	Habilidades sociais Capital de relações	Conhecimento Relações Parentesco (Rede Social)	Familiar Comunitária De clãs	O número de relações conhecidas e ativas	Sociedade de clãs

Quadro 1 – Descrição dos tipos de carreira (CHANLAT, 1995).

Cada tipo apresentado no quadro anterior indica uma lógica no caminho a seguir, a natureza das aberturas profissionais e o sistema de recompensa a ele associado. Segundo Chanlat (1995), os tipos de carreira podem ser definidos da seguinte forma:

- Burocrática: A carreira de tipo burocrática, como seu próprio nome diz, está associada a uma organização burocrática, que favorece o avanço da carreira, visto que está estritamente dentro da pirâmide organizacional. O recurso central é a posição que se ocupa, e os números de escalões existentes estabelecem os limites desse tipo de carreira. A carreira burocrática está constantemente ameaçada pela crise do estado, pela reestruturação das empresas, pelo achatamento das hierarquias, pelo apelo à criatividade, inovação e iniciativa individual.

- Profissional: Baseia-se no monopólio de um certo saber, da especialização, da profissão e da reputação. Seu avanço se faz à medida que o conhecimento e a experiência se acumulam. Ao contrário da carreira burocrática associada, muitas vezes, em uma organização em particular, a carreira de tipo profissional oferece mobilidade maior, uma vez que seu recurso central é a especialização reconhecida. Os profissionais tendem a desenvolver uma lealdade maior em relação à profissão do que em relação à organização que o emprega.
- Empreendedor: Este tipo de carreira está ligada às atividades de uma empresa independente, traçadas por uma pessoa. É constitutiva da sociedade capitalista liberal e de sua ideologia de sucesso individual. No século XX, este tipo de carreira foi largamente substituído pelos dois tipos precedentes.
- Sociopolítico: Baseia-se nas habilidades sociais e no poder de relações de que dispõe uma pessoa. O elemento central é o capital de conhecimentos, de relações e de pertencimento a um nível social, bem estruturado e entendido. Encontra-se, neste tipo de carreira as empresas familiares, comunitárias ou clãs.

A idéia de carreira nasce com a sociedade industrial capitalista liberal, fundada sobre as idéias de igualdade, liberdade de êxito individual e progresso econômico e social (ARON *apud* CHANLAT, 1995). Fazer carreira torna-se possível, em teoria, para todos, porém, na prática, como sabemos, é muitas vezes bem diferente. Verifica-se um enraizamento social das carreiras, visto que “toda sociedade, independente de seu tipo, fornece quadros no interior dos quais as carreiras nascem, desenvolvem-se e morrem” (CHANLAT, 1995).

O antigo contrato de emprego tinha como característica a carreira a longo prazo. Os profissionais passavam praticamente a vida toda em uma única empresa e, dessa forma,

quanto mais tempo na empresa, mais planos para o desenvolvimento de um planejamento de carreira. Atualmente, esse cenário mudou, uma vez que os profissionais com muitos anos em uma única empresa não são muito bem-vindos no mercado, pois isso caracteriza aversão à mudanças, comodidade, entre outros fatores. O novo contrato de carreira para o século XXI, segundo Hall (*apud* BALASSIANO 2003), encontra-se apoiado nas características de sucesso psicológico, na aprendizagem contínua, em novas fontes de desenvolvimento e em um novo perfil de sucesso.

Pelo conceito de aprendizagem contínua, o novo modelo de carreira deixa de ser mensurado pela idade cronológica e passando a ser mensurado também pelo aprendizado contínuo. Da mesma forma, as habilidades pessoais fundem-se dentro do ambiente de trabalho, resgatando a visão integral do indivíduo e permitindo que mais energia criativa seja trazida para a organização (BALASSIANO, 2003). A construção de uma carreira pode estar relacionada com fatores sociais, culturais, organizacionais, entre outros. A carreira está cada vez mais reservada a um número menor de assalariados, e uma sociedade não pode permitir que se produza a exclusão, sem pagar um preço, mais dia ou menos dia. Deve-se, então, fazer de tudo para trabalhar soluções sociais e economicamente aceitáveis, baseadas numa ética de individualização e de solidariedade (CHANLAT, 1996).

## 5.1 AS COMPETÊNCIAS PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

O aprimoramento profissional está em evidência e cada vez mais se procura identificar quais competências o sujeito possui. Como competência pode-se definir um conjunto de aptidões, iniciativas, habilidades e conhecimentos que orientam a resolução de problemas e a tomada de decisões.



Para Zarifian (2003), uma definição complementar de competência é “assumir uma responsabilidade local, em dada situação, saber tomar a decisão certa num prazo curto, ante um evento que é ele mesmo, uma expressão condensada da incerteza” (ZARIFIAN, 2003, p. 15). Assim, pode-se dizer que a competência é inseparável da ação pretendida.

Além de possuir definições complementares, a noção de competência tende a substituir outras noções, tais como “a dos saberes e conhecimentos da esfera educativa, ou a de qualificação na esfera do trabalho” (ROPÉ e TANGUY, 2004, p. 16). Porém, é importante ressaltar que “qualificação é uma construção social cujo objeto é qualificar os indivíduos assalariados” (ZARIFIAN, 2003, p. 37), ou seja, é o que sobressai dos recursos (comportamento, habilidades). Já, a competência é a utilização desses recursos na prática. Para ilustrar essa diferenciação, pode-se dizer que a qualificação diz respeito aos recursos que são necessários para executar uma ação. A competência remete ao modo de utilização de tais recursos.

Em meados de 1970, o conceito de competência acompanha a noção de qualificação. Porém, em 1980, a competência passa a acompanhar a noção de profissionalismo. Para Le Boterf (2003), as noções de competência e profissionalismo parecem mais adaptadas à gestão da mobilidade profissional; a noção de qualificação parece se adaptar melhor a um contexto de estabilidade das profissões. Diante de vários conceitos (qualificação, competência, profissionalismo), para se ter vantagem competitiva, as empresas apostam mais na capacidade de adaptação, desempenho, inteligência e iniciativa de seus contratados do que na definição estrita de um posto de trabalho com determinada qualificação.

Le Boterf (2003) relata que conceito de profissionalismo tem sua origem no juramento de respeitar um conjunto de regras e segredos profissionais; dessa forma, “a profissão é uma comunhão de valores e de vida” (LE BOTERF, 2003, p. 21).

Na Figura 2, Le Boterf (2003) demonstra que o profissionalismo é construído a partir de três “grupos”, que são: sujeito, situação profissional e situação de formação.

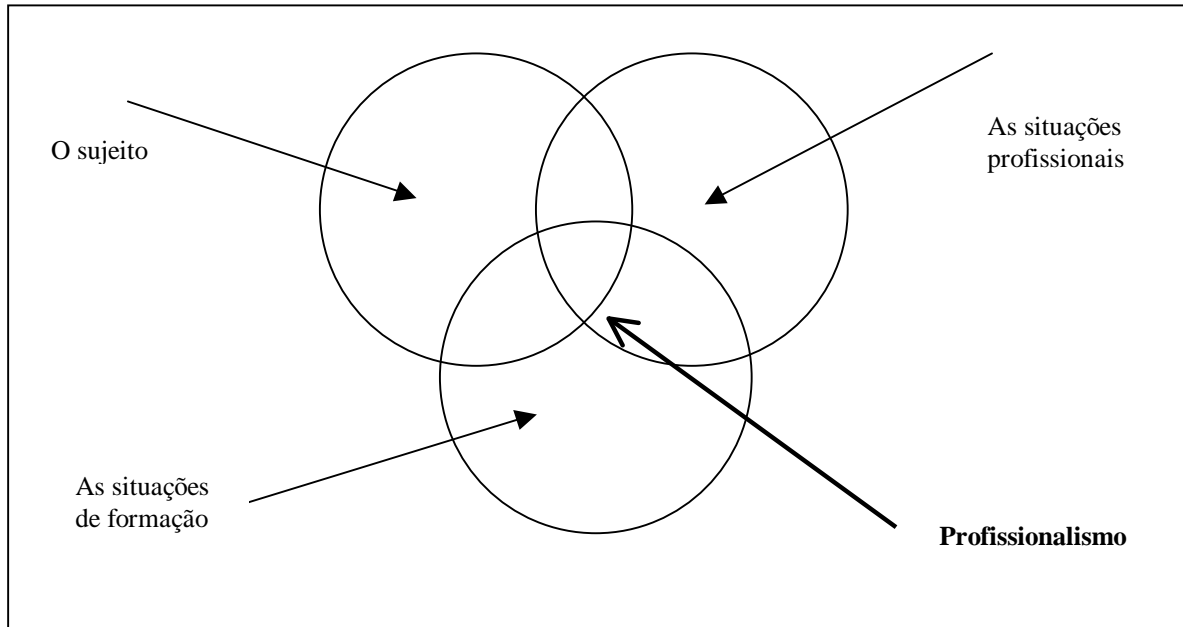


Figura 2 – A Mobilização Profissional (LE BOTERF, 2003, p. 50).

No primeiro “grupo”, está o sujeito, composto de sua trajetória de vida, socialização, experiência, hábitos, atitudes, entre outros; no segundo “grupo”, estão as situações profissionais que irão ocorrer durante a carreira do profissional. Tais situações muitas vezes não residem nos recursos (capacidade) a mobilizar mas sim na sua própria mobilização (capacidade de adaptação); e, no terceiro “grupo”, estão as situações de formação, que também irão acompanhar os profissionais por toda a sua trajetória. Estas situações não se esgotam; a cada dia surge algo novo no mundo empresarial e é preciso estar atento e informado.

As competências são compostas de vários recursos, que devem ser operacionalizados e transformados para que sejam legítimos. Da mesma maneira, o profissionalismo também é mais um processo que uma formação, e segundo Le Boterf (2003, p. 51), “é aplicando suas competências que um indivíduo se torna um bom profissional”. Já Stroobants (2004) trata a

competência profissional como a experiência que o profissional possui em relação ao seu trabalho, sendo capaz de antecipar futuras reações. Tanto para Le Boterf (2003), quanto para Stroobants (2004), as competências enriquecem-se com as várias formas de “saberes” que os indivíduos vão acumulando ao longo de sua carreira, e que, por serem conhecimentos tácitos, serão adquiridos no local de trabalho.

No Quadro 2, Fleury e Fleury (2001) propõem algumas definições sobre as competências dos profissionais, referenciadas nos saberes inspirados na obra de Le Boterf.

Saber agir	- Saber o que e por que se faz. - Saber julgar, escolher, decidir.
Saber mobilizar	- Saber mobilizar recursos de pessoas, financeiros, materiais, criando sinergia entre eles.
Saber comunicar	- Compreender, processar, transmitir informações e conhecimentos, assegurando o entendimento da mensagem pelos outros.
Saber aprender	- Trabalhar o conhecimento e a experiência. - Rever modelos mentais. - Saber desenvolver-se e proporcionar o desenvolvimento dos outros.
Saber comprometer-se	- Saber engajar-se e comprometer-se com os objetivos da organização.
Saber assumir responsabilidades	- Ser responsável, assumindo os riscos e as consequências de suas ações, e ser, por isso, reconhecido.
Ter visão estratégica	- Conhecer e entender o negócio da organização, seu ambiente, identificando oportunidades, alternativas.

Quadro 2 – Competências do profissional (FLEURY e FLEURY, 2001, p.22).

Com base nos saberes descritos no Quadro 2, Le Boterf (2003) explica que o profissional deve saber mobilizar de maneira adequada o conjunto de seus saberes, suas aptidões, suas qualidades pessoais e experiências, para construir competências adequadas para cada tipo de situação, seja profissional, seja social, seja ainda familiar.

O desenvolvimento de competências para a cidadania e para o trabalho devem ser compromissos centrais das faculdades e escolas, uma vez que as competências profissionais envolvem uma elevada autonomia intelectual e pessoal, que conduzem o indivíduo a um exercício profissional competente.

O aperfeiçoamento de habilidades e competências, como força propulsora de reflexões sobre as práticas profissionais, vem sendo muito estudado no campo do desenvolvimento vocacional. Dessa forma, surge uma questão: quais habilidades e competências os jovens ingressantes na faculdade precisam desenvolver para adquirir um bom desempenho profissional? Com base nos estudos de Man e Lau (2000), as competências para esses jovens são categorizadas em seis áreas distintas de comportamento, a saber: competência de oportunidade, de relacionamento, conceitual, administrativa, estratégica e de comprometimento. Também devem ser consideradas as competências de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, além dos aspectos não controláveis que afetam o desenvolvimento de habilidades e competências, como: aspectos culturais, sociais e econômicos.

Além das competências do profissional, conforme visto anteriormente, é preciso salientar as competências necessárias em uma organização, conforme descritas por Zarifian (1999) no Quadro 3, a seguir:

Competências sobre processos	Os conhecimentos sobre o processo de trabalho;
Competências técnicas	Conhecimentos específicos sobre o trabalho que deve ser realizado;
Competências sobre a organização	Saber organizar os fluxos de trabalho;
Competência de serviço	Aliar a competência técnica à pergunta: qual o impacto que este produto ou serviço terá sobre o consumidor final?
Competências sociais	Saber ser incluindo atitudes que sustentam os comportamentos das pessoas. O autor identifica três domínios dessas competências: autonomia, responsabilização e comunicação.

Quadro 3 – Competências necessárias em uma organização (ZARIFIAN, 1999).

Para o crescimento das organizações e o aumento da competitividade, é necessário o desenvolvimento de seus recursos humanos e de suas competências organizacionais. Não basta o profissional ter diversas competências; é de fundamental importância que elas estejam de acordo com os objetivos organizacionais.

As competências organizacionais podem ser definidas como a capacidade de combinar, misturar e integrar recursos em produtos e serviços. Tais competências não precisam de tecnologia de ponta ou de níveis superiores de formação, mas sim de domínio e bom conhecimento de certo estágio do negócio (ZARIFIAN, 1999).

## 5.2 A RELAÇÃO MERCADO DE TRABALHO E CONSTRUÇÃO DE CARREIRA

A relação indivíduo/trabalho, ou melhor, a construção dos processos da vida profissional de um sujeito revela-se no desenvolvimento de sua carreira. Segundo Hughes (*apud* LACOMBE, 2002), a carreira profissional compreende duas dimensões: a objetiva e a subjetiva. Entende-se por objetiva a dimensão correspondente às posições ocupadas pelo indivíduo ao longo de sua vida profissional, e por subjetiva aquela baseada na interpretação que a pessoa tem dessa sua movimentação, dentro de uma perspectiva ampla do seu projeto de vida. Então, a carreira pode ser entendida como um resultado de escolhas, decisões, interpretações e avaliações que o sujeito faz, tendo em vista suas competências, possibilidades e expectativas, sem perder o foco na sociedade a que pertence (LACOMBE, 2002).

A construção da carreira perpassa por vários estágios e transições, que podem ser delineadas pelo próprio indivíduo e ou pelas organizações onde se está inserido. Esse processo de delineamento de carreira geralmente é acompanhado de muita resistência dos sujeitos e das organizações. Hall (1986, *apud* DUTRA, 2002) afirma que essas resistências

tendem a diminuir à medida que as pessoas percebem a importância de revisões em suas carreiras e as empresas valorizem seus funcionários.

Assim, o planejamento de carreira se faz necessário, levando as pessoas à uma reflexão sobre seu desenvolvimento e levando para a empresa uma possível negociação (DUTRA, 2002), conforme ilustrado na figura 3. Além do desenvolvimento de carreira, as empresas dão muita ênfase na busca constante de conhecimentos e desenvolvimento de habilidades e atitudes, sendo estes critérios para a avaliação e para a recompensa, ou seja, o mercado está avaliando o indivíduo como um todo.

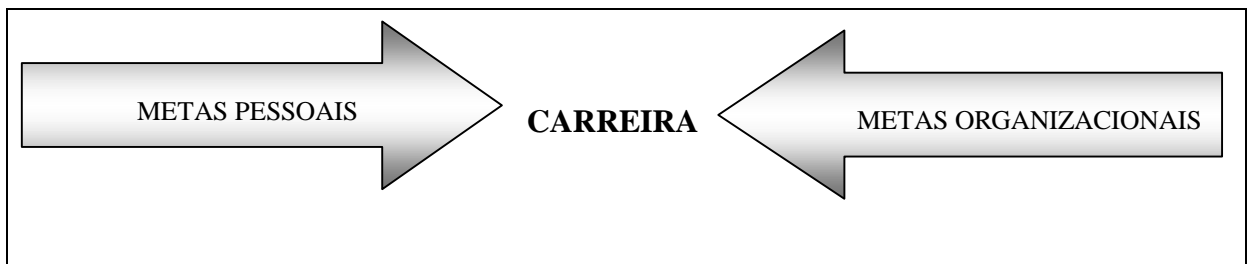


Figura 3 – Desenvolvimento de carreira

A integração de metas pessoais com metas organizacionais irá depender muita energia, serão necessárias muitas trocas e, principalmente, clareza, e, quando essa relação estiver madura, ambos, sujeito e organização, terão um plano de carreira profissional adequado. A noção de competência vem ao encontro da construção da carreira por meio de metas pessoais e metas organizacionais, pois utiliza expressões como: saber fazer, saber aprender e assumir responsabilidades. Segundo Fleury (2002, p. 55), “as competências devem agregar valor econômico para a organização e valor social para o indivíduo”, conforme apresentado na Figura 4.

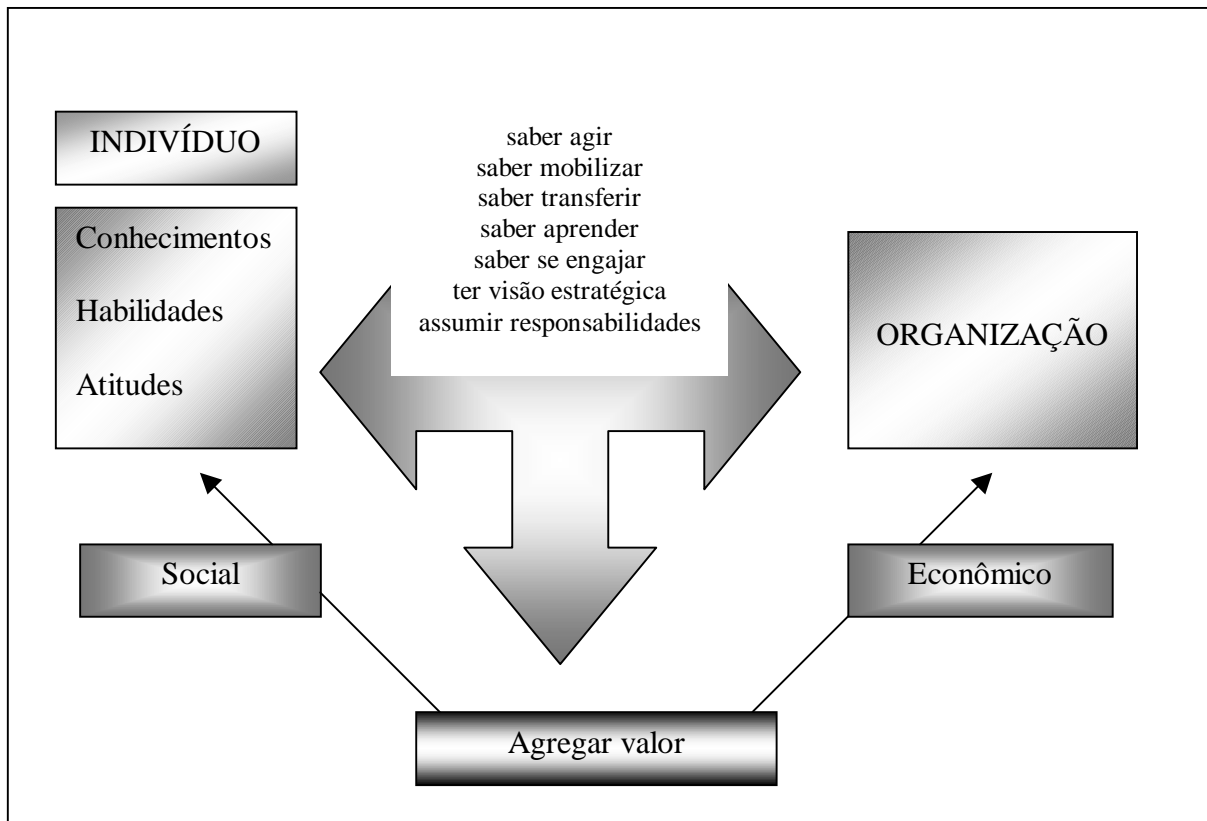


Figura 4 – Competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização (FLEURY e FLEURY, 2002, p. 55).

Após a escolha da profissão (objeto deste estudo), os estudantes, devem fazer planos para a inserção (aqueles que ainda não trabalham) e o desenvolvimento da carreira escolhida. Abordou-se, neste trabalho, o desenvolvimento de carreiras, que atualmente é baseada em competências, a fim de refletir sobre a formação dispensada nas escolas profissionais. Elas estão atentas às novas competências a serem desenvolvidas? Embora esta pesquisa não se proponha a responder essa questão, fica como reflexão a ser feita na organização das formações dispensadas nas escolas profissionais.

## 6 MÉTODO

**“Escrever é o princípio da pesquisa, tanto no sentido de por onde deve ela iniciar sem perda de tempo, quanto no sentido de que é o escrever que desenvolve, conduz, disciplina e a faz fecunda”**

**Mario Osório Marques**

A metodologia é a investigação da verdade da qual se deriva o método, que é o processo ou técnica utilizada para se chegar ao seu conhecimento. O método é a maneira pela qual o sujeito se defronta com o objetivo escolhido, podendo utilizar métodos já existentes ou criar um método próprio. Dentro desse contexto, é possível notar que todas as ciências utilizam algum tipo de método, e, segundo Lakatos (1992), não há ciência sem o emprego de métodos científicos.

Dentre os diferentes conceitos de métodos citados por vários autores, verifica-se que todos eles levam a uma forma de pensar para se chegar à natureza de um determinado problema, seja para estudá-lo, seja para explicá-lo (OLIVEIRA, 2002).

O método é, portanto, a escolha de um caminho para se chegar a um determinado objetivo, e a técnica será a forma como se deve percorrer esse caminho.

Quanto aos fins, esta pesquisa é descritiva, pois expõe as características da população ou do fenômeno estudado. Tal método “não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tais explicações” (VERGARA, 2005, p. 47).

Quanto aos meios de investigação, este estudo compreende a pesquisa de campo, pesquisa bibliográfica e *ex post facto*. A pesquisa de campo foi utilizada para a investigação empírica realizada no local onde ocorre o fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Na pesquisa bibliográfica, foram realizados estudos sistematizados por meio de livros, revistas, material acessível ao público em geral e, finalmente, a pesquisa *ex post facto*, na qual o



pesquisador não pode controlar as variáveis, devido ao fato de elas já terem ocorrido (VERGARA, 2005).

### 6.1 DESCRIÇÃO METODOLÓGICA: histórias de vida

As histórias de vida tornaram-se, há uns vinte anos, um material de pesquisa muito em voga nas Ciências Humanas. No campo da educação, além dos trabalhos de pesquisa-formação, observa-se a elaboração dos projetos pessoais de indivíduos, em busca de uma orientação ou de uma reorientação profissional (JOSSO, 1999).

A possibilidade de elaborar uma pesquisa baseada na história de vida é determinada pela natureza do sujeito potencial. Geralmente o pesquisador encontra uma pessoa que o impressiona, o que o torna um objeto interessante, e depois resolve prosseguir o estudo. Na elaboração desse estudo, quando o sujeito e o entrevistador não se conhecem bem, a conversa gira em torno de assuntos neutros. Com a passagem do tempo, o conteúdo torna-se mais revelador, o investigador sonda mais intimamente e acaba por aparecer um enfoque (BOGDAN; BIKLEN, 1994).

A metodologia de História de Vida, segundo Musson (1998), é a interpretação subjetiva de uma situação, ou seja, o significado que o ser humano atribui às suas experiências. A coleta de dados para esse método pode ser feita por meio de análise documental (reportagens, correspondências, diários) e por meio de entrevistas semi-estruturadas. Esse método pode ser utilizado sozinho ou em conjunto com outros métodos, que se complementam mutuamente, obtendo-se, assim, um volume maior de dados.

Com esta metodologia, foi possível buscar quais significados os estudantes atribuem para os fatos vividos por eles, quais os fatores que mais contribuíram para suas escolhas e aspirações profissionais.

A utilização da metodologia de histórias de vida foi importante nessa pesquisa para aprofundar em alguns detalhes que provavelmente não apareceriam nos questionários, por se tratar de dados qualitativos a coleta e a análise são profundas, podendo desta forma identificar novos fatores de influência na escolha profissional.

## 6.2 UNIVERSO E AMOSTRA

Quando se deseja coletar informações sobre um ou mais aspectos de um grupo grande ou numeroso, verifica-se, muitas vezes, ser praticamente impossível fazer um levantamento do todo. Daí a necessidade de investigar apenas uma parte dessa população ou universo. O problema da amostragem é, portanto, escolher uma parte (ou amostra) de tal forma que ela seja a mais representativa possível do todo e, a partir dos resultados obtidos relativos a essa parte, poder inferir, o mais legitimamente possível, os resultados da população total, se essa fosse verificada (MARCONI *apud* OLIVEIRA, 2002).

Os sujeitos da pesquisa são alunos regularmente matriculados nos cursos de Tecnologia em Hotelaria e de Tecnologia em Gastronomia. Esta pesquisa foi aplicada a oito turmas no ano de 2005, nos cursos acima citados, cuja amostra foi escolhida entre os ingressantes dos anos de 2004 e 2005. Assim, a amostra compreende alunos matriculados desde o primeiro até o último semestre. A participação dos sujeitos foi realizada por adesão. A amostra coletada foi de aproximadamente 200 alunos, de um universo de 258 alunos. Dessa amostra, 194 questionários, 8 entrevistas e 8 diários, foram coletados e analisados.

### 6.3 COLETA DE DADOS

Foi aplicada a técnica de triangulação para a coleta de dados da pesquisa, desta forma os recursos utilizados foram: questionário, entrevistas, e diários.

#### 6.3.1. Questionários

É um instrumento de apoio ao pesquisador, elaborado por meio de uma série de perguntas que possibilitam uma compreensão do todo, pelo pesquisador, sobre o problema formulado. Esse instrumento deve ser objetivo limitado e acompanhado de instruções (SILVA e MENEZES, 2001).

A construção do questionário foi feita em conformidade com os principais eixos deste trabalho de pesquisa, que são: formação e escolha profissional, trabalho e carreira. O questionário foi construído pela pesquisadora, com questões fechadas e abertas, o que possibilitou aos sujeitos manifestarem suas opiniões. Em algumas questões foi permitido escolher várias opções (múltipla escolha) para uma única questão.

Todos os questionários foram aplicados, coletados e analisados pela pesquisadora, e as eventuais dúvidas por parte dos respondentes foram esclarecidas. Foram cedidos aproximadamente 30 minutos das aulas para a aplicação do questionário. Embora os alunos fossem livres para entregas posteriores, todos realizaram a tarefa dentro do esperado facilitando o recolhimento.

### 6.3.2. Diários

Este instrumento foi utilizado para a coleta de dados qualitativos. Os diários são instrumentos de análise documental, em que os alunos respondentes puderam fazer seus depoimentos, registrando suas experiências, impressões e opiniões no que diz respeito à escolha profissional e formação. Tal instrumento, composto de um caderno e contendo instruções de uso do diário e perguntas norteadoras, foi entregue aos alunos e recolhido após 90 dias, aproximadamente.

A orientação dada aos alunos englobava a importância de registrar as experiências, impressões e opiniões no que diz respeito à formação, podendo descrever todo tipo de anotação que achasse importante sobre o curso, incluindo aulas, orientações, a relação com os colegas em sala ou fora dela e as atividades extra-classe. Este instrumento poderia ser utilizado a qualquer momento e preferencialmente diariamente. Todos os detalhes deveriam constar neste instrumento mesmo os que não parecessem ser significativos.

Quanto à formatação, os alunos tinham a possibilidade de escrever direto nas folhas do caderno, ou digitar e depois colar no caderno, deixando o instrumento o mais agradável possível ao respondente.

Cada pergunta do diário criou oportunidade para identificar e analisar com detalhes a história de vida dos respondentes. A primeira pergunta possibilitou identificar características pessoais, quem sou eu, e também possibilitou conhecer um pouco de sua trajetória, qual é a minha história. O propósito da segunda questão foi investigar os aspectos no tocante à formação escolhida, e foi composta de uma série de indagações. Foi questionado o que o aluno estava fazendo nessa formação, quais suas expectativas, o que era a formação para ele, como poderia lhe afetar o que estava aprendendo e onde essa formação o levaria.

Os depoimentos escritos nos diários pelos respondentes foram definidos como documentos a serem analisados. Os depoimentos foram transcritos na íntegra e sem alterações ou correções.

### **6.3.3. Entrevistas**

Assim como os diários, as entrevistas também foram utilizadas para a coleta de dados qualitativos. As entrevistas foram construídas com perguntas semi-estruturadas sobre o objeto da pesquisa, para a obtenção e análise posterior dos dados. Para que este instrumento de coleta de dados seja eficaz, é necessário que o entrevistador seja imparcial, de modo a não influenciar os entrevistados. Além disso, deve ter um amplo conhecimento do assunto e ser o observador. O entrevistador não pode influenciar o respondente, porém deve conduzir a entrevista de modo que esta não se desvie do assunto em questão.

Este instrumento, assim como os demais, foi elaborado e aplicado pela própria pesquisadora, e sua aplicabilidade possibilitou suprir eventuais lacunas que pudessem ocorrer na aplicação dos dois primeiros instrumentos utilizados. Para facilitar a condução das entrevistas, foi utilizado um roteiro, que consta no apêndice C.

As três formas de coleta de dados foram aplicadas aos alunos, de acordo com o especificado na seção universo e amostra. Assim, a pesquisa foi de natureza quanti-qualitativa.

## **6.4 TRATAMENTO DOS DADOS**

Os dados da pesquisa dividem-se em qualitativos e quantitativos. Os dados qualitativos foram coletados por meio das entrevistas e diários e os quantitativos foram

coletados por meio de questionários. Os dados qualitativos são menos objetivos e necessitam de uma análise detalhada. Já os dados quantitativos são mais objetivos e não dependem da opinião do pesquisador (HAIR, 2005).

A utilização dos métodos quantitativo ou qualitativo será determinada pelo pesquisador, mediante o tipo de pesquisa que precisa ser realizada. Os métodos quantitativos são criticados nas ciências sociais, porque podem ocultar dados relevantes para as análises, porém esse método é essencial para a verificação estatística da pesquisa. Como os dois métodos possuem suas especificidades, optou-se pela utilização de ambos para este trabalho.

Para melhor comparação entre os dados quantitativos e qualitativos, Hair (2005) elaborou um quadro para análise dos tipos de dados. Ele faz uma comparação entre os dados coletados de forma quanti e qualitativa, e, depreende-se da leitura, que não se pode afirmar que um seja melhor do que o outro; pelo contrário, eles se completam. Essa comparação pode ser vista no Quadro 4, a seguir.

	<b>Dados Quantitativos</b>	<b>Dados Qualitativos</b>
Propósito	mais úteis para testagem	mais úteis para descobertas
	oferecem informações resumidas	oferecem informações aprofundadas sobre algumas características
	oferecem informações resumidas sobre várias características	descoberta de motivações e valores “ocultos”
	úteis no mapeamento de tendências	técnicas de coleta menos estruturadas que exigem interpretação subjetiva
	técnicas de coleta mais estruturadas e classificações objetivas	pouca preocupação com a representatividade
	entrevistas relativamente curtas	entrevistas relativamente longas
	entrevistador é passivo	entrevistador é ativo e deve ser altamente capacitado
	amostras grandes (mais de 50)	amostras pequenas (menos de 50)
	resultados objetivo	resultados subjetivos

Quadro 4 – Comparação entre dados quantitativos e qualitativos (HAIR, 2005, p. 102).

Os dados quantitativos são fundamentais para o pesquisador mapear as tendências, analisar de forma sucinta grandes amostras, enquanto os dados qualitativos são coletados em amostras menores, porém com detalhes, sendo possível desenvolver interpretações subjetivas de pesquisas quantitativas. Para esta pesquisa, foi utilizado o *software* Sphinx®, para se proceder à tabulação dos dados quantitativos. Quanto aos dados qualitativos as entrevistas foram analisadas pelo *software* ALCESTE.

Primeiramente os dados foram organizados de forma a permitir uma análise do contexto e da quantidade de citações semelhantes. Também foram analisados fatos relevantes e significativos sobre a história de vida dos respondentes. Após essa organização e análise, fez-se a classificação dos dados e, por último, a análise final dos resultados obtidos, em consonância com as fundamentações teóricas levantadas (CHAMON, 2003).

## 6.5 DESCRITIVO DA INSTITUIÇÃO PESQUISADA

O capítulo a seguir é um resumo descritivo da instituição escolhida para a realização do estudo de caso. Todas as informações apresentadas neste capítulo estão disponíveis em meio eletrônico (Intranet) cujo acesso é exclusivo dos funcionários.

A instituição estudada é de educação privada, sem fins lucrativos, e voltada para o setor de comércio e serviços. Foi criada há 60 anos, com o objetivo de qualificar e capacitar adultos e jovens aprendizes para o mundo do trabalho.

Oferece serviços e programas educacionais em dezenas de áreas e em diversos níveis, tais como: básico (cursos de curta duração), técnico (média duração), graduação (cursos superiores de tecnologia e bacharelados), pós-graduação (cursos de aperfeiçoamento, especialização e mestrado profissional e acadêmico) e cursos de extensão.

A aplicação prática dos conteúdos aprendidos é desenvolvida nos laboratórios da Instituição e nos Hotéis-Escola, ambos no interior paulista, nos quais os alunos de Turismo, Hotelaria e Gastronomia desenvolvem práticas profissionais.

É ainda compromisso da Instituição promover a responsabilidade social e ambiental a cidadania e a qualidade de vida, o que ocorre mediante cursos, programas de capacitação de pessoas e organizações e campanhas institucionais.

### **6.5.1 Recursos Humanos**

A Instituição emprega diretamente cerca de 3.100 funcionários, índice que chega a aproximadamente 13 mil pessoas, quando relacionados os colaboradores, prestadores de serviços, estagiários e profissionais terceirizados.

### **6.5.2 Resumo da proposta pedagógica**

Na criação da Instituição, em 1946, existiam duas trajetórias educacionais distintas: a da escola de educação geral, que visava preparar pessoas para o ensino superior, e a de educação profissional, que formava mão-de-obra para o mercado de trabalho. Coerentemente com a organização do trabalho da época, a prática educacional não valorizava a iniciativa e a reflexão dos alunos, não era flexível nem contextualizada. A educação não olhava para os educandos como sujeitos transformadores, nem como promotores da própria aprendizagem e construtores do conhecimento.

Atualmente, a Instituição, impulsionada pelas profundas mudanças sociais, políticas, econômicas, culturais e tecnológicas, busca integrar a educação geral com a profissional.



Educar é uma ação intencional e política que possibilita ao indivíduo aprender a conhecer, viver, conviver, agir e transformar a sociedade. É preciso investigar e descobrir caminhos ainda não percorridos, vinculando cada vez mais intensamente a escola, o mundo do trabalho e a sociedade. A educação profissional que a Instituição propõe deverá:

- Sensibilizar e mobilizar pessoas, organizações e comunidades para a busca de soluções para seus problemas, para a superação das diferentes formas de exclusão social e para a melhoria da qualidade de vida individual e coletiva;

- Contribuir para que o educando, percebido em todas as suas dimensões e necessidades, desenvolva todas as suas potencialidades, estimulando um contínuo e permanente processo de desenvolvimento;

- Fortalecer as pessoas, as organizações e as comunidades para defesa de suas causas, contribuindo, assim, para o desenvolvimento sustentável;

- Ter como valores e princípios a autonomia das pessoas, organizações e comunidades, a participação no coletivo no qual estão inseridas a ética, a solidariedade e o respeito à diversidade.

Reconhecida como Instituição Educacional preocupada em se manter atualizada e integrada às transformações ocorridas nos sistemas produtivos, a Empresa tem na educação seu centro de negócios e razão de existir.

### **6.5.3 Local da pesquisa**

O Centro Universitário iniciou suas atividades educacionais em 1996. Em junho de 1998, foi inaugurado o Hotel-Escola, que tem como missão desenvolver pessoas e organizações para atuarem em todas as áreas dos segmentos turístico, hoteleiro e

gastronômico. A unidade possui programas de graduação, pós-graduação, extensão universitária, educação continuada, treinamentos *in company* e cursos básicos de Garçom e Cozinheiro, e desenvolve ainda atividades em iniciação científica e pesquisa acadêmica.

Sua infra-estrutura inclui laboratórios de governança, recepção e informática, cozinha pedagógica e lavanderia, que propiciam aos alunos um contato direto com as tecnologias utilizadas nas áreas de hotelaria e gastronomia. A unidade possui 225 funcionários diretos e 50 funcionários terceirizados.

Situado em uma área de montanha, o Centro Universitário ampliou sua atuação ao oferecer novos cursos de vários níveis de formação nas áreas de gastronomia e hotelaria. Até o ano de 2005, o Centro Universitário formou, no ensino superior, cerca de 453 alunos, e atualmente, estão matriculados cerca de 258 alunos nos cursos superiores de Hotelaria e Gastronomia.

#### **6.5.4 Cursos pesquisados**

O histórico da formação hoteleira e gastronômica no Brasil e de sua profissionalização pode ser considerado recente porém impactante, considerando-se o número de turistas que passou a circular no País nos últimos anos. Esse aumento é decorrente de alterações econômicas globais, políticas e de investimentos voltados ao desenvolvimento das estruturas turísticas nacionais, e, ainda, de conseqüentes melhorias nas condições de hospitalidade nas localidades de belezas naturais. Há também outras modalidades do turismo nacional que estão se tornando mais conhecidas, como o turismo de negócios, o gastronômico, o ecoturismo e outras.

Tal desenvolvimento tem demandado, do ponto de vista da formação, atenção significativa aos programas de capacitação e de profissionalização de um número superior de pessoas. Isso considerando-se os vários níveis de atuação ao atendimento aos turistas.

### Tecnologia em Hotelaria

Tecnologia em Hotelaria: curso de graduação, com dois anos de duração, estruturado para formar profissionais aptos a exercerem funções técnicas e gerenciais na área de hospitalidade, com conhecimentos práticos e operacionais dessas funções. O Tecnólogo em Hotelaria poderá atuar em cargos de média chefia, em hotéis, pousadas, *flats*, restaurantes, *spas*, hospitais, clubes, parques temáticos e até mesmo em navios.

#### Objetivos do curso:

- Conscientizar o aluno de que a atividade hoteleira é fruto de uma forte formação profissional, de uma cultura geral e da qualidade e eficiência em garantir a satisfação dos clientes internos e externos nas empresas de referência;
- Habilitar o aluno a exercer as atividades ligadas ao planejamento, organização, controle e execução das ações que envolvam a administração de empresas e negócios em hotelaria;
- Formar indivíduos conscientes e capacitados a difundir e implantar critérios adequados para o desenvolvimento na área de hotelaria;
- Formar pessoal em concordância com as exigências crescentes do mercado de trabalho, decorrentes dos avanços tecnológicos.

## Tecnologia em Gastronomia

Tecnologia em Gastronomia: curso de graduação que visa formar profissionais com conhecimentos históricos e técnicas gerais de gastronomia, para atuar, gerenciar e administrar empreendimentos nessa área, em restaurantes, *buffets*, cozinhas de hotéis, empresas de serviços alimentícios (congelados, *fast food*, alimentação industrial) e áreas correlatas. Ao longo do Curso Superior de Tecnologia em Gastronomia, com dois anos de duração, o aluno tem aulas práticas e teóricas nas diversas áreas de conhecimento que compõem o curso, sendo-lhe oferecido treinamento de cozinha, incluindo Cozinha de Especialidades. O curso conta ainda com diversas disciplinas relacionadas com os aspectos organizacionais da profissão visando à capacitação de seus alunos para atuarem nos diversos segmentos da gastronomia. Além disso, o curso possibilita a carreira de docente em cursos da área, o que contribui para a formação de pessoal.

### Objetivos do curso:

- Conscientizar o aluno de que a atividade gastronômica é fruto de uma forte formação profissional, de uma cultura geral e da qualidade e eficiência em garantir a satisfação dos clientes internos e externos nas empresas de referência;
- Habilitar o aluno a exercer as atividades relacionadas ao planejamento, organização, controle e execução das ações que envolvam a administração de empresas e negócios em gastronomia, já que a crescente valorização dada à qualidade de vida traz reflexos para a gastronomia e é por ela influenciada;
- Formar indivíduos conscientes e capacitados a difundir e implantar critérios adequados para o desenvolvimento na área da gastronomia;

O curso objetiva a formação de pessoal em concordância com as exigências crescentes do mercado de trabalho, decorrentes dos avanços tecnológicos na área específica de gastronomia, bem como nas áreas de hospitalidade, eventos e nutrição, além dos aspectos culinários regionais e internacionais.

## **7 RESULTADOS**

### **7.1 ANÁLISE DOS DADOS QUANTITATIVOS**

Após a compilação dos dados quantitativos obtidos por meio dos questionários, os resultados foram analisados e interpretados. O questionário é um instrumento de coleta de dados, construído com base em um conjunto de questões definidas em função do projeto de pesquisa. As respostas obtidas dos questionários foram analisadas por meio do *software* Sphinx®. Para sua apresentação, foram criadas tabelas e gráficos.

O presente questionário buscou identificar o perfil sociodemográfico: idade, estado civil, sexo, local de nascimento e dados sobre os familiares. Passou-se em seguida para a investigação sobre a escolaridade dos indivíduos: tipo de escola freqüentada, idade de ingresso na faculdade, interesse em cursos relacionados à área de formação, idiomas e cursos já realizados anteriormente. Posteriormente, buscou-se verificar os aspectos sobre a escolha profissional e formação e, para finalizar, foram questionados os aspectos referentes ao significado do trabalho para os indivíduos.

O questionário elaborado para esta pesquisa continha 69 questões, em sua maioria, fechadas. O modelo do questionário encontra-se no apêndice A.

#### **7.1.1 Perfil sociodemográfico**

Apresentamos, a seguir, a análise descritiva dos dados pessoais que compõem a amostra estudada. Esses dados, demonstrados abaixo por meio de tabelas, se referem ao curso escolhido, local de nascimento, idade, estado civil, sexo, profissão dos pais, renda familiar, grau de instrução dos pais e tamanho da família.

Os resultados coletados referem-se aos 194 respondentes, dos quais 54,1% são alunos do curso de Hotelaria e 45,9% pertencem ao curso de Gastronomia. A tabela 1 apresenta a distribuição por local de nascimento.

Tabela 1 – Distribuição por local de nascimento

<b>CIDADE</b>	<b>PERCENTUAL DE ALUNOS</b>
SÃO PAULO CAPITAL	26
VALE DO PARAÍBA E SERRA DA MANTIQUEIRA	30
OUTRAS	43
NÃO RESPOSTAS	Inferior a 1%

A pesquisa mostra que 30% dos alunos são oriundos da região onde está inserida a Instituição em estudo, ou seja, Vale do Paraíba e Serra da Mantiqueira. Da capital, São Paulo, são originários 26% dos alunos e 42% advêm de outras cidades, tais como: Santos, Campinas e Rio de Janeiro.

Após verificar a região onde estes alunos estavam inseridos, o próximo passo foi verificar a faixa etária e para isto criou-se uma tabela com quatro faixas etárias, onde os respondentes foram alocados em uma das quatro possibilidades, além da não resposta.

Tabela 2 – Idade

<b>IDADE</b>	<b>GERAL</b>	<b>HOTELARIA</b>	<b>GASTRONOMIA</b>
MENOS DE 18 ANOS	4,1	7,6	0
DE 18 a 22	61,9	69,5	52,8
DE 22 a 26	18,6	11,4	27
MAIS DE 26 ANOS	13,4	11,4	15,7
NÃO RESPOSTA	2	0,10	4,5

A variável idade mostra que, aproximadamente 62% da amostra são jovens com idade entre 18 e 22 anos e que apenas 13% têm mais de 26 anos, o que caracteriza que a população pesquisada é predominantemente jovem. Percebe-se, também, que existe uma pequena diferença de idade entre os estudantes dos dois cursos: os alunos de Hotelaria são mais jovens do que os de Gastronomia. Verificou-se, na faixa de idade entre 22 e 26 anos, o dobro do número de alunos de Gastronomia, em relação ao de Hotelaria. No geral, os alunos de Gastronomia são um pouco mais idosos que os de Hotelaria.

Com relação ao estado civil, a maioria dos alunos é solteira, chegando esse percentual a 92% da amostra, conforme apresentado na tabela 3.

Tabela 3 – Estado Civil

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>GERAL</b>	<b>HOTELARIA</b>	<b>GASTRONOMIA</b>
SOLTEIRO	92,3	94,2	89,9
CASADO	5,7	4,8	6,8
OUTRA	1,5	1,0	2,2
NÃO RESPOSTA	0,5	0	1,1

Essa condição pode estar relacionada com a baixa faixa etária em que se encontram os alunos. No curso de Gastronomia, percebe-se um aumento do número de casados, que pode estar relacionado com a idade um pouco mais elevada desses alunos.

A constituição dos respondentes possui uma maior representação feminina, conforme apresentado na tabela 4.

Tabela 4 – Sexo

<b>SEXO</b>	<b>GERAL</b>	<b>HOTELARIA</b>	<b>GASTRONOMIA</b>
MASCULINO	40	36	46
FEMININO	60	64	54



Na amostra estudada predomina o sexo feminino, em ambos os cursos, totalizando 60%. Na Hotelaria, a população feminina é quase o dobro da masculina; já na Gastronomia há um certo equilíbrio.

São muitos os fatores que interferem na escolha profissional, tais como: o interesse, as aptidões, as expectativas e, principalmente os fatores familiares, a realidade socio-econômica também é um fator relevante.

Com relação à profissão paterna, foram identificadas aproximadamente 50 descrições de atividades profissionais; dentre elas, as mais citadas foram engenharia, administração e direito. Já com relação às profissões maternas, o número citado também foi próximo de 50, sendo que, dentre as mais citadas, estão a docência, o comércio (empresária, executiva, autônoma), a medicina e a psicologia.

Outro fator verificado foi o grau de instrução dos pais, conforme demonstrado a seguir:

Tabela 5 – Escolaridade

<b>Escolaridade</b>	<b>Materna</b>	<b>Paterna</b>
Ensino fundamental incompleto	3,1	4,6
Ensino fundamental completo	4,6	4,6
Ensino médio incompleto	2,6	1,0
Ensino médio completo	22,7	14,4
Superior incompleto	4,6	4,6
Superior completo	44,8	47,9
Mestrado ou doutorado	6,7	9,3
Outro	4,1	6,7
Não resposta	6,7	6,7

Assim como os filhos estão buscando formação superior, a grande maioria dos pais também a possui. O nível de escolaridade paterno e materno está bem próximo, sendo que

aproximadamente 50% possuem pelo menos o nível superior completo. Quanto a cursos de mestrado e doutorado, percebe-se que os pais que os possuem somam 9,7% e o percentual de mães chegou a 6,7%. Como a renda familiar é um assunto pessoal, muitos alunos não responderam, alegando desconhecimento. Na Tabela 6, pode-se ver o nível de renda dos pais.

Tabela 6 – Renda

<b>Renda</b>	<b>Materna</b>	<b>Paterna</b>
R\$ 1.000,00	8,2%	7,2%
R\$ 2.000,00	12,4%	6,7%
R\$ 4.000,00	9,3%	13,4%
R\$ 8.000,00	4,1%	11,3%
Outra	30,9%	34%
Não resposta	35,1%	27,3%

No menor nível analisado, ou seja, com faixa de renda de R\$1.000,00, pais e mães estão praticamente equilibrados. Na faixa de R\$2.000,00, as mulheres atingiram um percentual de 12,4% em relação a 6,7% dos homens. À medida que o valor da renda foi aumentando, percebe-se um aumento na renda paterna, ou seja, no geral, os pais possuem renda maior que as mães. O que pode ser confirmado com os estudos do IBGE, onde se confirma que as mulheres têm salários em média 30% a menos que os homens (BRASIL, 2005 b).

Para finalizar, com relação aos dados familiares, foi necessária uma verificação em seu tamanho, e o valor estimado encontrado é de 4,85 pessoas por família.

### 7.1.2 Escolaridade

As questões sobre escolaridade apuraram aspectos sobre o início da vida escolar e o ingresso na faculdade, tipo de escola freqüentada, tipo de curso já realizado e conhecimento de idiomas.

No Brasil, a idade-base de ingresso no ensino fundamental é sete anos, vindo ao encontro dos dados coletados na pesquisa. Verificou-se que 42,3% dos respondentes ingressaram no ensino fundamental entre seis e sete anos de idade. Com mais de sete anos, foram evidenciados 36% da amostra e apenas 5,7% ingressaram no ensino fundamental antes dos seis anos de idade. O gráfico 1 ilustra tal análise:

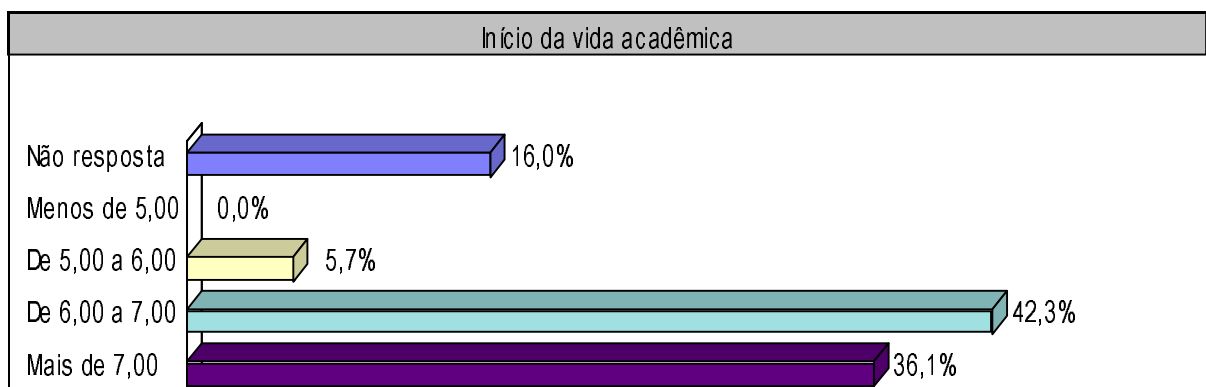


Gráfico 1 – Início da vida acadêmica

Já com relação à idade de ingresso no Ensino Superior, no Brasil, a idade regular para esse tipo de ensino dá-se entre os 17 e 18 anos de idade. Verificou-se, nesta pesquisa, que 55,2% dos pesquisados ingressaram no Ensino Superior entre os 17 e os 19 anos incompletos, e 25,8%, entre os 19 e 21 anos incompletos.

Assim, pode-se perceber que a grande maioria dos alunos pesquisados cumpriu adequadamente o seu itinerário escolar, ou seja, eles não foram reprovados e nem

interromperam seus estudos. Aqui abre-se espaço para uma referência à questão do abandono/classe social. Segundo Nogueira (2004), abandono/interrupção dos estudos constitui fato raríssimo nesse meio social, e, no entanto, não se pode deixar de mencionar que 44,8% dos alunos apresentaram algum tipo de atraso em seu desenvolvimento escolar, seja por ingressar tardiamente no Ensino Fundamental, seja por reprovações durante a vida acadêmica, seja ainda por reprovações em vestibulares, conforme apresentado no gráfico 2, a seguir:

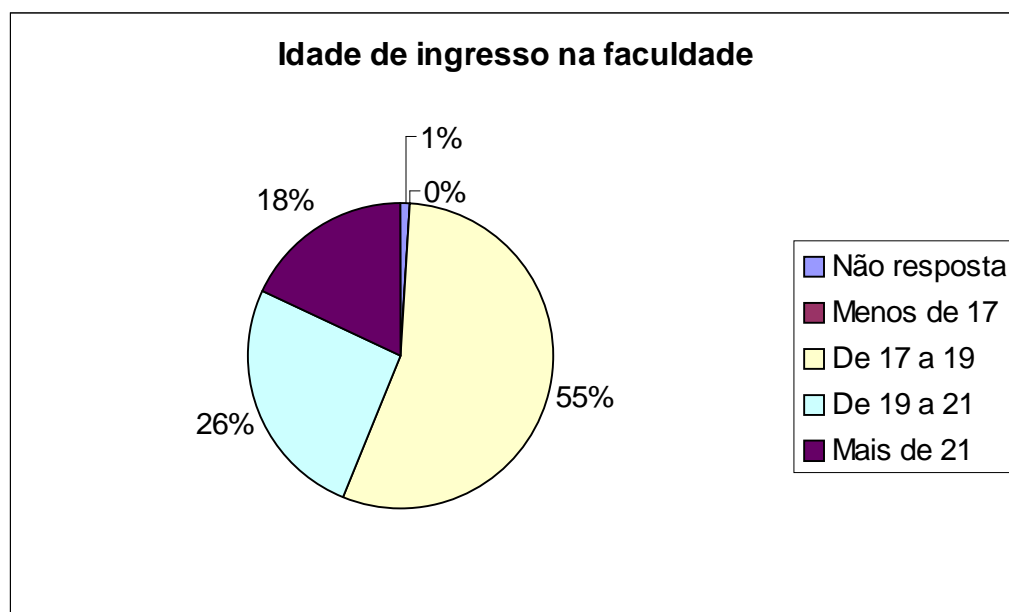


Gráfico 2 – Idade de ingresso no Ensino Superior

Ainda com relação à escolaridade, a pesquisa verificou que tipo de escola (privada ou pública) os alunos frequentaram durante o Ensino Fundamental e Médio, conforme gráfico 3:

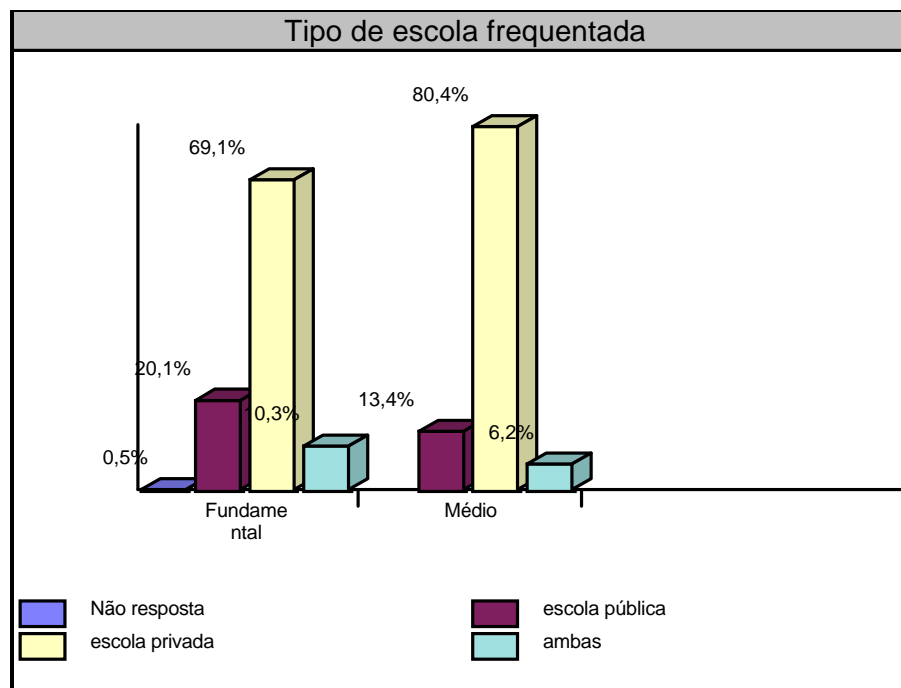


Gráfico 3 – Tipo de escola freqüentada

O gráfico número 3 demonstra que a maioria dos alunos pesquisados estudou em escola privada, tanto no Ensino Fundamental (69,1%), quanto no Ensino Médio (80,4%). Esse grupo social que freqüentou escola privada até a conclusão do Ensino Médio certamente deveria cursar o Ensino Superior público, conforme Souza (2006). Essa afirmação tem base na seguinte argumentação: alunos mais abastados recebem um ensino de maior qualidade nas escolas privadas, e, por isso, possuem mais chances de serem aprovados nos vestibulares ditos mais seletivos das escolas públicas superiores. No entanto, os dois cursos pesquisados podem ser encontrados atualmente apenas no sistema privado.

Quanto ao tipo de curso realizado no Ensino Médio, 81,1% dos alunos cursaram o colegial e 14,9% fizeram cursos técnicos relacionados aos cursos escolhidos no nível superior, enquanto 4% realizaram outros tipos de cursos.

Foi constatado que 32% dos alunos iniciaram outro curso superior anteriormente, e, desse total, os alunos do curso superior de Gastronomia somaram 65% enquanto os de

Hotelaria totalizaram 35%. Dos 32% que iniciaram outro curso superior, apenas 8% o concluíram.

Geralmente, essas desistências se dão pelo desconhecimento da profissão; por isso, é importante que o indivíduo conheça os aspectos positivos e negativos das profissões, previamente.

É preciso ter certeza que não se é atraído pela representação do papel profissional ou por profissões “em moda”, como *Chef* de cozinha, por exemplo. A exaustão dessas profissões muitas vezes, não é percebida antes de os estudantes ingressarem nelas (WHITAKER, 1997).

Ainda com relação à formação, na Tabela 7, a seguir, podem ser analisados os cursos superiores realizados anteriormente ao pesquisado. Entre os mais citados estão o curso de Administração de Empresas e o curso de Psicologia, seguidos pelos cursos de Direito, Turismo e Arquitetura.

Tabela 7 – Curso iniciado anteriormente ao atual

<b>Cursos iniciados anteriormente ao atual</b>	<b>Concluído</b>	<b>Não concluído</b>
Administração	02	06
Psicologia	02	01
Direito	01	04
Turismo	01	04
Arquitetura	01	03

Quanto à realização de cursos complementares à formação, os alunos confirmam o interesse de se aperfeiçoarem na área escolhida, realizando cursos complementares, conforme apresentado no Gráfico 4, a seguir:

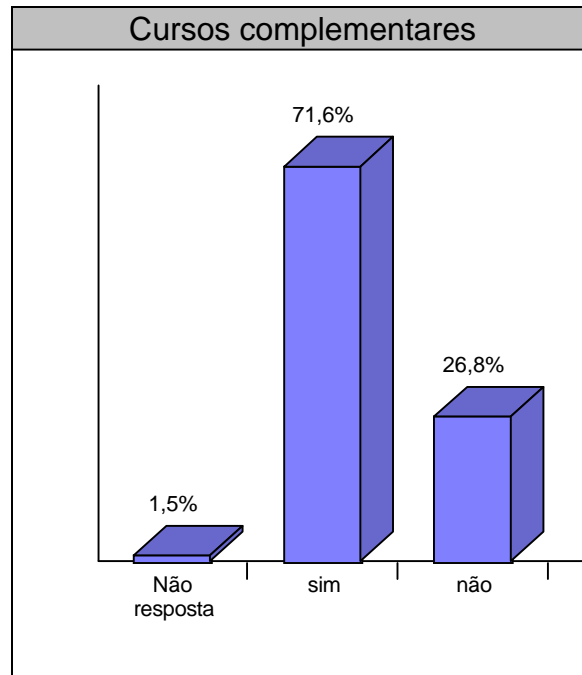


Gráfico 4 : Cursos complementares

Assim como em muitas profissões, os cursos pesquisados requerem em suas descrições de cargos o conhecimento de outros idiomas. Foram pesquisados quais idiomas o aluno fala, escreve e lê, e pôde-se observar que o idioma inglês é o mais freqüente, seguido do espanhol. Quanto à questão aberta sobre outros idiomas, o mais citado foi o alemão, seguido do italiano e do japonês, conforme mostra a Tabela 8:

Tabela 8 – Conhecimento de idiomas

<b>Idiomas</b>	<b>Inglês</b>	<b>Espanhol</b>	<b>Francês</b>	<b>Outros</b>
Fala	29	20	04	6
Escreve	28	15	03	4
Lê	34	32	11	5
Não resposta	09	33	82	85

A variável descrita na Tabela 9 descreve quando os alunos pensaram, pela primeira vez, em fazer o curso escolhido. As respostas coletadas são as seguintes: 31% dos alunos

responderam que pensaram nesse curso pela primeira vez durante o ensino médio. Grande parte também havia pesquisado sobre a área (23,7%) e apenas 18,4% dos alunos responderam que perceberam que tinham vocação para essa profissão.

Tabela 9 – Quando pensou em fazer o curso escolhido

Quando você pensou pela primeira vez em fazer este curso?	Porcentagem
Durante o ensino médio	31
Depois de pesquisar sobre a área	23,7
Depois de conhecer profissionais da área	12,7
Por meio de orientação vocacional	4,1
Quando percebi que tenho vocação	18,4
Não pensei muito, achei o curso interessante	8,2
Saiu na televisão e fiquei interessado	0,8
Não resposta	1,2

A questão sobre o momento em que o indivíduo se interessou pela profissão, também é apresentada no gráfico 5, onde são apresentadas as respostas por área escolhida. A análise dessa distribuição mostra que a resposta “quando percebi que tenho vocação” é estatisticamente mais significativa entre os alunos do curso de Gastronomia.

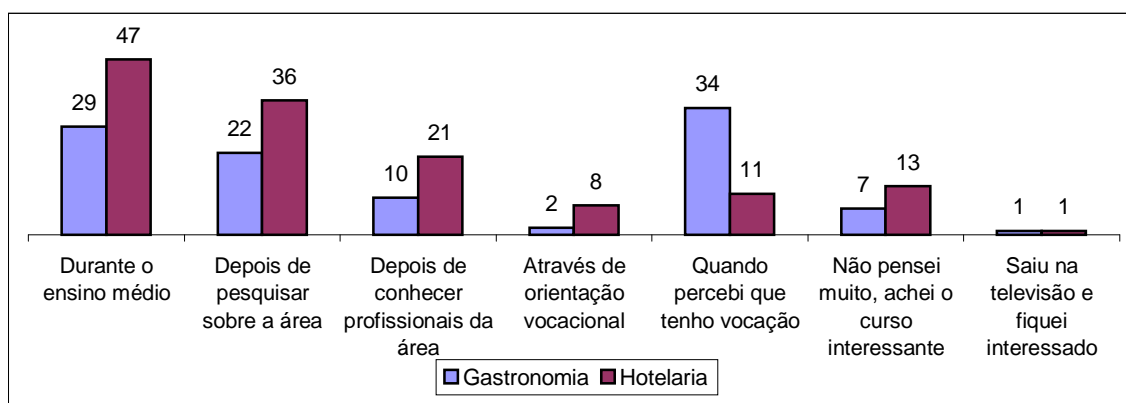


Gráfico 5- Distribuição dos alunos quanto à escolha



De fato, a análise estatística dos resultados obtidos permite calcular o intervalo de confiança (com margem de erro de 5%) para as porcentagens de escolha da alternativa “vocação”. Tem-se os seguintes resultados:

Gastronomia	23,4% > média para vocação < 41,3%
Hotelaria	3,5% > média para vocação < 12,6%

Esses resultados mostram o intervalo para o verdadeiro valor da porcentagem de escolha da alternativa “vocação” para a população inteira dos alunos de Gastronomia e Hotelaria. Como pode-se notar, não há superposição dos intervalos, o que mostra que as porcentagens médias são efetivamente distintas e que a porcentagem para a Hotelaria é maior.

A pesquisa sobre o que levou a escolha profissional, descrita na Tabela 10 a seguir, verificou que 47,8% dos respondentes fizeram a opção pelo curso, porque realmente gostam da profissão. A segunda alternativa mais votada, representada por 22,7% das respostas, foi aquela em que a opção feita se deu em razão de melhores oportunidades de trabalho; e, para 14,2% dos entrevistados, a opção foi por sugestão de pais, amigos ou familiares. Embora não muito expressivo, 7,3% dos entrevistados já trabalham na área e precisam da formação para progredir em suas carreiras.

Tabela 10 – O que levou a essa escolha?

O que o levou a essa escolha?	Porcentagem
Sugestão dos pais, amigos ou familiares	14,2
Para exercer uma profissão que eu gosto	47,8
Já trabalha na área e precisa de uma formação acadêmica	7,3
Melhores oportunidades no mercado de trabalho	22,3
Para ganhar dinheiro	4,9
Outros	3,6

Dentro dessa mesma questão, havia um campo para respostas abertas e algumas das respostas demonstram o interesse em continuar um negócio da família nesse mesmo ramo. Outros fizeram essa opção por ser uma área nova e com mercado promissor – este tipo de resposta se refere ao curso superior de Gastronomia, que é bem recente no Brasil, porém, no exterior, esse curso já existe há muito tempo. No Brasil existia apenas o curso de Cozinheiro *Chef* Internacional (CCI), e o primeiro curso superior de tecnologia em gastronomia teve início, em 2001, nas Faculdades Senac de Campos do Jordão e de Águas de São Pedro. Anteriormente aos cursos do Senac, a Universidade Anhembi Morumbi iniciou, em 1998, um curso seqüencial em Gastronomia e, em 1999, a Universidade do Vale do Itajaí (Univali) também entrou no mercado de gastronomia com cursos seqüenciais.

Apesar de os cursos superiores em Hotelaria já existirem há muitos anos, apenas nos últimos dez anos é que houve uma grande expansão e divulgação, tanto em número de cursos oferecidos, quanto de instituições ofertantes. Por se tratar de uma profissão em expansão, no Brasil, muitas pessoas ainda desconhecem esse tipo de formação profissional; por isso, buscou-se identificar também, nesta pesquisa, qual o entendimento dos alunos com relação às expectativas dessa formação.

A análise das expectativas com relação à formação foi desenvolvida de maneira que os respondentes puderam optar por uma ou mais respostas, e a Tabela 11 apresenta as citações que cada uma das opções teve e seus respectivos percentuais.

Tabela 11 – Quais suas expectativas com relação a essa formação?

Quais suas expectativas com relação a essa formação?	Quantidade de citações	Percentual
Aprendizado e atualização	82	20,8
Valorização profissional	87	22,0
Desenvolvimento de carreira	105	26,6
Conseguir um bom trabalho	54	13,7
Fazer contato com outras pessoas	34	8,6
Ter um diploma	26	6,6
Outros	6	1,5
Não resposta	1	0,3

Dos 194 respondentes, o desenvolvimento de carreira foi citado por 105 alunos, totalizando 54,12% dos alunos ou 26,6% sobre o total de respostas para esta questão.

Como os sujeitos desta pesquisa estão em processo de formação, fica evidente que suas expectativas se voltem para o desenvolvimento de carreira. Hall (*apud* DUTRA, 1996), define carreira como uma seqüência de atitudes e comportamentos, relacionada com experiências e atividades relacionadas ao trabalho, durante um determinado tempo. Hall não menciona, em sua definição, as questões de imposições por parte das organizações e da sociedade; da mesma forma, os alunos nesse estágio ainda não se conscientizaram sobre esses aspectos da carreira.

A valorização profissional é a segunda resposta mais citada, ficando com 22%; em 20,8% das respostas, foram citados o aprendizado e a atualização.

Com base nessas respostas, identificamos, no trabalho de Moura (2000), um modelo de Orientação Profissional Comportamental que consiste em três etapas: a primeira, a do

autoconhecimento, que irá proporcionar uma ampliação do horizonte profissional. Assim, identificamos que a resposta mais citada nesta questão é o desenvolvimento de carreira.

A segunda etapa refere-se ao conhecimento da realidade profissional e, mais uma vez, se assemelha aos dados coletados, que identificou, como a segunda opção mais escolhida pelos respondentes, a valorização profissional. Finalmente, a terceira etapa que Moura (2000) refere como sendo apoio para a tomada de decisão fica bem próxima da terceira resposta mais citada, que se refere ao aprendizado e atualização, pois tomar decisões pode ser entendido aqui como se projetar na carreira por meio do aprendizado e da atualização.

Após identificar as expectativas com relação à formação, era necessário verificar as expectativas com relação ao curso escolhido. O processo de decisão do aluno entre vários cursos e várias instituições não envolve somente aspectos acadêmicos. Segundo Sampaio (2000), embora seja em grande medida condicionada para esse aspecto, o aluno deve considerar fatores, tais como a disponibilidade financeira, a possibilidade de deixar a casa dos pais, as adaptações a outras cidades, amigos, entre outros. Tal questão foi respondida pelos sujeitos da pesquisa com o seguinte índice: 55,2% satisfeitos, seguido de 20,1% muito satisfeitos e de 15,5% de pouco satisfeitos, conforme pode ser apreciado no Gráfico 6, a seguir. Como a questão foi elaborada de maneira fechada, não foi possível identificar os motivos de insatisfação de alguns alunos, porém no levantamento qualitativo, esta questão foi novamente abordada e a insatisfação apresentada por parte dos alunos não é diretamente com as aulas e sim com os altos valores de mensalidade e o pouco tempo de duração do curso.

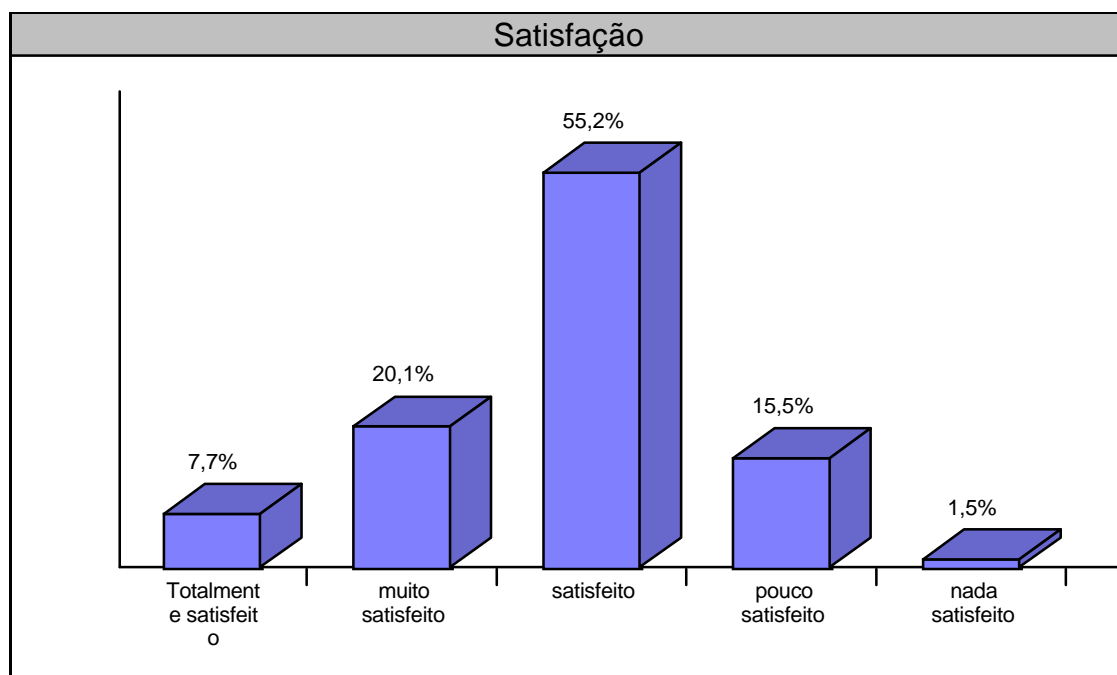


Gráfico 6 : Satisfação com relação ao curso escolhido

Além das expectativas com relação à formação e à satisfação quanto ao curso, também foi analisada a intensidade da satisfação. Conforme demonstrado no Gráfico 7 abaixo, a intensidade com que o curso atende às expectativas está acima da média, demonstrando que o curso está atendendo às expectativas da grande maioria dos respondentes.

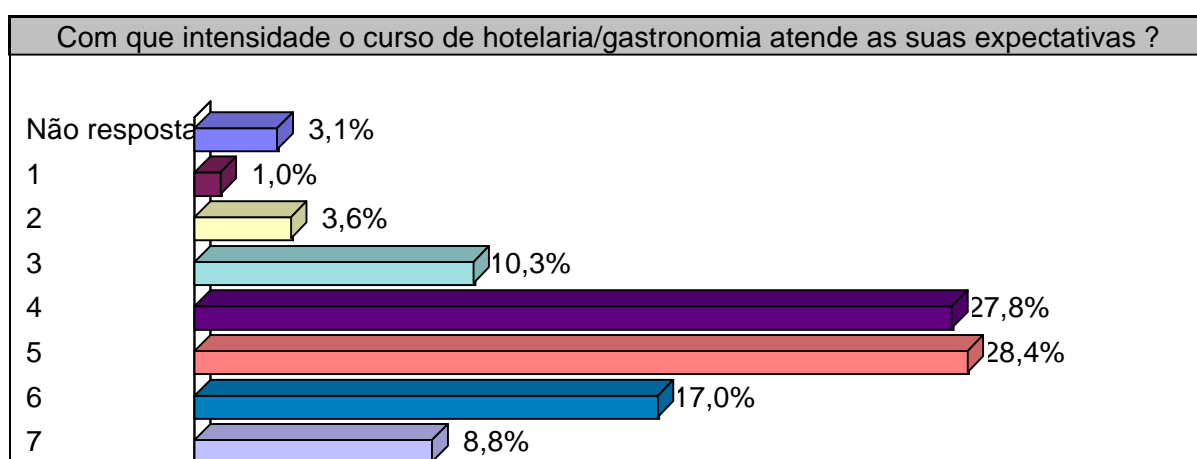


Gráfico 7 : Atender expectativas

Na questão referente ao quanto o curso contribui para o desenvolvimento profissional, conforme apresentado no Gráfico 8, observou-se que 63,4% dos alunos responderam que o curso contribui muito. Já, para 23,2%, essa contribuição é razoável; e, para 11,3%, a contribuição é total.

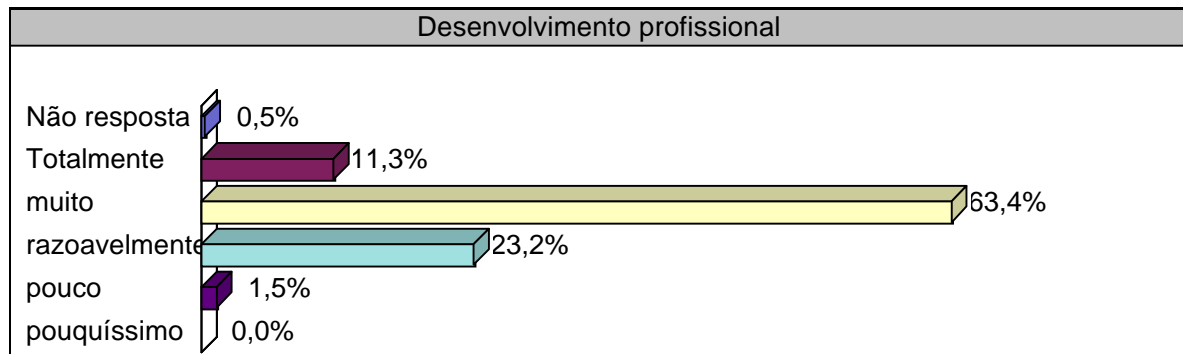


Gráfico 8 : Desenvolvimento Profissional

A pesquisa também procurou identificar aspectos relacionados à estrutura da Instituição formadora. Quando questionado sobre a satisfação quanto aos materiais didáticos, materiais e equipamentos em geral e estrutura física da Instituição, mais de 50% dos alunos responderam que são bons.

Uma outra questão com relação à satisfação foi quanto ao tempo de duração do curso de tecnologia escolhido: 49,5% dos alunos disseram que é ideal e 44,8% disseram que o curso é muito curto. Isso se deve ao fato de os cursos de tecnologia terem duração de dois anos.

Quando perguntados sobre a preocupação com a formação, 66% dos entrevistados preocupam-se sempre, seguidos de 27,3%, freqüentemente. Quanto à complementação da formação, 95,4% dos entrevistados disseram que pretendem fazer cursos de pós-graduação; idiomas; complementação do curso (bacharelado) de Hotelaria, na Austrália. Além de muitos outros cursos citados, também ficou evidenciado que vários alunos do curso de Hotelaria pretendem fazer o curso de gastronomia. Conforme apresentadas nos Gráficos 9 e 10.

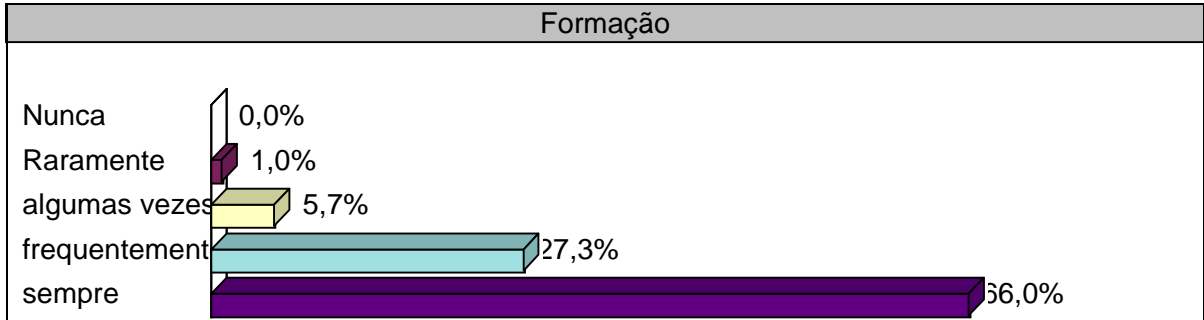


Gráfico 9 : Formação

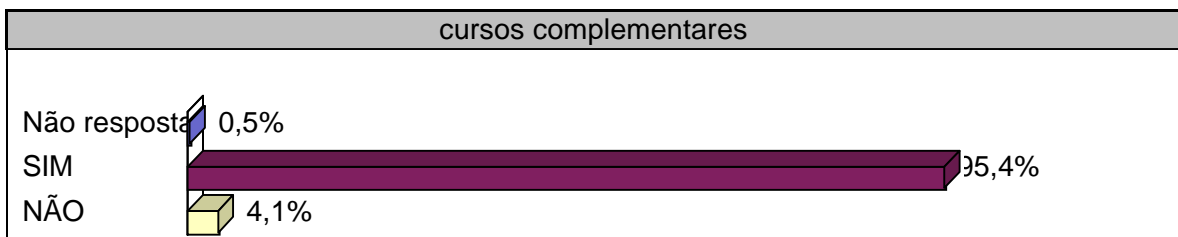


Gráfico 10 : Complementação dos estudos

O desafio mais citado pelos respondentes é o valor alto das mensalidades da faculdade, com 37% das respostas. O segundo desafio mais citado, com 18,9%, é a falta de faculdades que oferecem esse tipo de curso, e, com 17,4%, o maior desafio apontado é abdicar dos finais de semana, conforme demonstrado na Tabela 12, a seguir:

Tabela 12 – Qual o maior desafio para se chegar a essa escolha?

Qual o maior desafio para se chegar a essa escolha?	Porcentagem
Dificuldade para passar no vestibular	2,8
Poucas faculdades oferecem este curso	18,9
Faculdade muito cara	37
Abdicar dos finais de semana para trabalhar na área	17,4
Mercado de trabalho restrito	6,4
Não tenho domínio do idioma inglês	10,3
Outros	6,4
Não resposta	0,7

### 7.1.3 Significado do Trabalho

Nesta pesquisa, procurou-se um embasamento teórico para identificar o sentido do trabalho, como ele vem se transformando e como será o seu futuro. Tal estudo tornou-se necessário para identificar, junto aos sujeitos respondentes, quais as suas expectativas, percepções e até mesmo concepções sobre o futuro trabalho.

Primeiramente, foi perguntado se os alunos estavam trabalhando no momento. Dos 194 respondentes, apenas 48 estavam trabalhando. Já com relação aos locais de trabalho, foi identificado que 44 alunos trabalham na área de formação, com apenas 04 alunos trabalham em outras áreas. Quando perguntado aos alunos se já haviam trabalhado na área de formação anteriormente, obtivemos 67,5% de respostas negativas e apenas 32,5% de respostas positivas.

Quanto às expectativas em termos profissionais, a questão foi elaborada de forma fechada. Os alunos puderam optar por mais de uma resposta, e o total de respostas obtidas para esta questão foi de 661, ou seja, uma média de 3,4 respostas por aluno. O prazer no trabalho foi a expectativa mais apontada, com 20,1% das respostas, conforme demonstrado na próxima tabela. Seguir carreira foi a segunda alternativa mais apontada pelos alunos, totalizando 17,4% das respostas. As expectativas em relação a um bom salário, ter o próprio negócio e sustentar a família tiveram valores bem próximos, com pequenas diferenças percentuais no âmbito geral da pesquisa. A Tabela 13 demonstra as principais expectativas e suas oscilações de valores entre os cursos.



Tabela 13 – Expectativas em termos profissionais

<b>Expectativas em termos profissionais</b>	<b>GERAL</b>	<b>HOTELARIA</b>	<b>GASTRONOMIA</b>
Seguir carreira	17,4	17,2	17,6
Ter um bom salário	12,6	14,0	11,0
Ter o meu próprio negócio	12,4	13,4	11,3
Ter prazer no trabalho que faz	20,1	20,4	19,8
Ser reconhecido publicamente	5,0	4,4	5,7
Ter <i>status</i>	3,5	3,5	3,5
Sustentar minha família	12,4	12,8	11,9
Adquirir o máximo de experiência para dar consultorias.	8,8	7,0	10,7
Adquirir o máximo de experiências para dar aulas	5,4	4,7	6,3
Não tenho expectativas definidas	0,6	0,9	0,3
Outras	1,8	1,7	1,9

Na questão sobre o que é ter um bom trabalho, na opinião de 42,5% dos alunos, o resultado aponta para a resposta de possibilidade de realização pessoal; em segundo lugar, com 23,1%, apresenta-se a possibilidade de adquirir experiência profissional ; e, em terceiro lugar, os altos salários, com 17,7% de respostas.

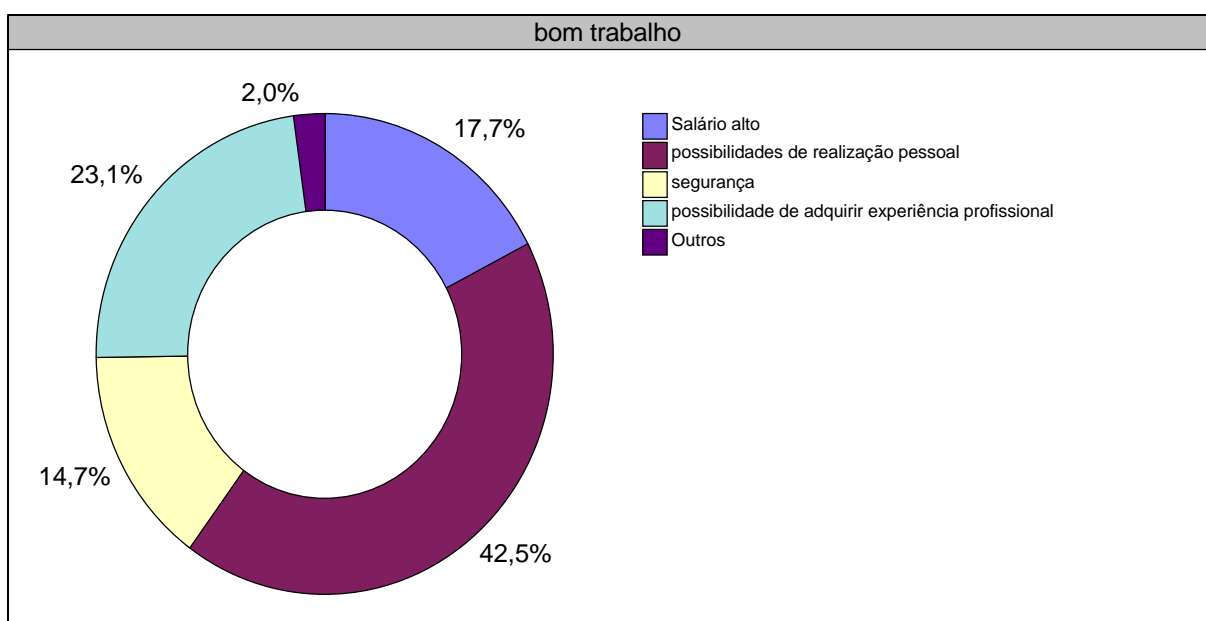


Gráfico 11 : O que é ter um bom trabalho?

Finalizando as questões referentes sobre trabalho, perguntou-se o que é necessário para ser bem-sucedido na vida; com 42,6% das respostas, foi apontado o esforço nos estudos. Ter uma boa formação ficou em segundo lugar, com 29,5% das respostas ; e, em terceiro lugar, com 20,9%, ter boas relações com pessoas influentes.

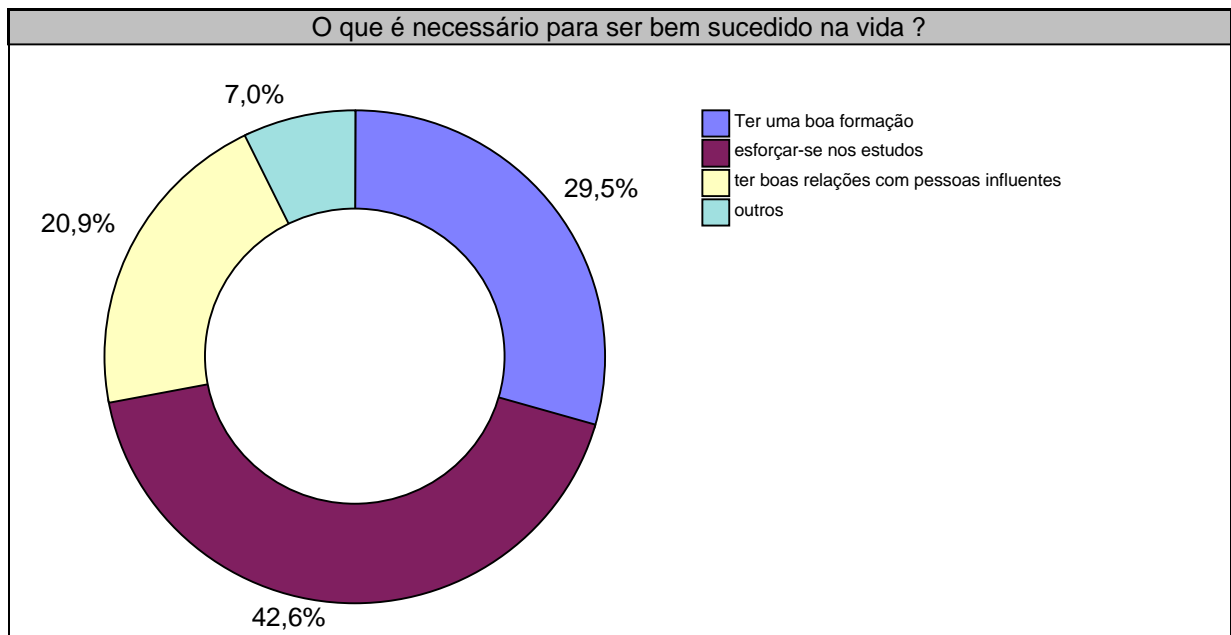


Gráfico 12 : Bem sucedido

## 7.2 ANÁLISE DOS DADOS QUALITATIVOS

Os dados coletados nas questões abertas foram tratados por meio de análise de conteúdo a partir de uma análise categorial, uma das formas mais utilizadas da análise de conteúdo. Nela, os temas citados pelos indivíduos são identificados, agrupados e organizados, permitindo a sua interpretação (CHAMON, 2003). Foram analisadas quatro questões abertas, a saber :

- 1- O que significa essa formação para você hoje e para sua carreira no futuro?
- 2- O que é mais satisfatório nessa profissão?
- 3- O que é menos satisfatório nessa profissão?

4- O que significa o trabalho em sua vida hoje?

### 7.2.1 Questionários

7.2.1.1 Questão 1: O que significa essa formação para você hoje e para sua carreira no futuro?

Questão 1	Categorias
O que significa essa formação para você hoje e para sua carreira no futuro?	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Projeto para o futuro;</li> <li>❖ Carreira (desenvolver carreira; ampliar conhecimentos);</li> <li>❖ Oportunidades (de inserção; melhores oportunidades no mercado);</li> <li>❖ Instituição renomada.</li> </ul>

Quadro 5 – Significado da formação

As mudanças estruturais do capitalismo são, em geral, analisadas por meio da relação capital-trabalho no sentido de “compreender as transformações no mundo do trabalho, nos processos de produção, de organização e de formação profissional” (CATANI, 2001, p. 68). Tais alterações no mundo do trabalho implicam novos cenários competitivos, o que ocasiona uma atenção nos níveis de qualificação da mão-de-obra e qualidade dos conhecimentos, que passam a ser uma vantagem competitiva nas organizações (CHESNAIS *apud* CATANI, 2001).

Nessa questão, a análise de conteúdo revela quatro categorias principais, ao longo das quais se desenvolve o discurso dos alunos:

- a) Projeto para o futuro
- b) Carreira
- c) Oportunidades

d) Instituição renomada

**a) Projeto para o futuro**

A análise de conteúdo sobre o significado da formação está em sua maioria relacionada aos projetos futuros – foram evidenciadas 47 respostas nessa linha, o que já era esperado, por se tratar de alunos em formação para uma futura profissão. Nesse sentido, conforme demonstrado nos comentários seguintes, encontra-se a percepção dos alunos:

*“... tal formação será peça-chave para a obtenção de cargos, empregos, bons salários e remuneração ideal, servirá para abrir portas devido a instituição ser considerada um referencial nesta área...”*

*“...sempre tive o desejo de possuir um negócio próprio que envolvesse alimentação e acredito que é importante ter uma base antes de começar, e achei que este curso oferecia esta base...”*

*“...é o início de um futuro, onde quero obter estabilidade financeira e excelente qualidade de vida...”*

Percebe-se uma relação entre formação e futuro promissor, sendo este capaz de proporcionar o alcance dos objetivos pessoais e profissionais, além da estabilidade financeira e do reconhecimento na área.

## **b) Carreira**

Esta categoria divide-se em duas subcategorias de discurso (desenvolver carreira, ampliar conhecimentos), tendo recebido em média 40 respostas. Vejamos abaixo:

*“...esta formação significa um aperfeiçoamento e desenvolvimento na área, para uma possibilidade de trabalhar e até mudar algumas coisas no mercado, que precisam ser mudadas...”*

*“...hoje é uma satisfação pessoal, realização de um desejo, para o futuro é a oportunidade de ter uma carreira bem sucedida e realizar-me profissionalmente ...”*

*“ ...minha vida, espero seguir carreira, estudar muito e contribuir na educação de alguém, repassar informações, lecionando futuramente talvez....”*

A trajetória da vida profissional, também denominada por alguns autores como “carreira”, é constituída por etapas, sendo seus elementos centrais de ascensão o conhecimento e as habilidades profissionais (CHANLAT, 1995). Nesse sentido, quando os alunos citam a formação como sendo a etapa inicial da profissão, essa informação vai ao encontro da estrutura de carreira em linha citada por Dutra (1996), cujo conceito de sucessões é da base até o topo da carreira.

### **c) Oportunidades**

A categoria oportunidades é composta de 34 respostas e divide-se em duas subcategorias principais: oportunidade de inserção e oportunidades no mercado de trabalho.

Vejamos a seguir:

*“... espero que esta formação abra portas para o ingresso no mercado de trabalho, e que em consequência disso consiga atingir meus objetivos e atingir a realização profissional e pessoal...”*

*“...é a formação que abrirá as portas no futuro, quem não tiver esta formação não terá a mesma oportunidade...”*

*“...ter uma faculdade para poder ganhar experiência fora do país e daqui um tempo voltar para abrir uma pousada no sul...”*

*“...significa a oportunidade de conhecer o mundo trabalhando...”*

Nota-se que os graduandos têm grandes expectativas quanto aos resultados da formação. Espera-se que ela traga possibilidades de inserção profissional e de realização pessoal.

### **d) Instituição renomada**

A categoria instituição renomada obteve 14 respostas, estando estas atreladas ao futuro da carreira, conforme pode-se observar pelos relatos a seguir:

*“... é uma excelente faculdade que está sendo reconhecida e que futuramente será uma referência...”*

*“...servirá para abrir portas devido a instituição ser considerada um referencial nesta área...”*

*“...significa praticamente uma carta de apresentação aos hotéis, pois a instituição é capaz de formar bons profissionais, e normalmente o mercado sabe disto...”*

*“... a Instituição é muito bem vista no mercado me trazendo vantagens...”*

Nos discursos acima, há uma ênfase para a realização de sonhos, ao atendimento de desejos (próprios ou do outro), à menção às artes, que, neste caso, foi feita por alunos que cursaram Gastronomia. Esse discurso reforça o resultado já mencionado nas análises quantitativas da opção vocação para os alunos nessa área.

#### 7.2.1.2 Questão 2: O que é mais satisfatório nessa profissão?

<b>Questão 2</b>	<b>Categorias</b>
O que é mais satisfatório nessa profissão ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Contato com pessoas;</li> <li>❖ Realização (Inovação, Fazer o que se gosta, Reconhecimento);</li> <li>❖ Satisfazer as pessoas;</li> <li>❖ Mercado promissor;</li> <li>❖ Conhecer outras culturas.</li> </ul>

Quadro 6 – Aspectos mais satisfatórios na profissão

Foram identificadas cinco categorias principais na questão 2:

- a) Contato com pessoas
- b) Realização
- c) Satisfazer pessoas

- d) Mercado promissor
- e) Conhecer outras culturas

**a) Contato com pessoas**

A categoria mais citada na questão 2 foi o contato com pessoas. Um outro aspecto sobre esta categoria é que de 68 respostas, 63 destes foram de alunos de Hotelaria e apenas cinco respostas, de alunos de Gastronomia. Vejamos, a seguir, alguns comentários:

*“... o prazer de lidar com pessoas, é o gosto de fazer...”*

*“... a oportunidade de ter contato com diversos tipos de pessoas...”*

*“... ter habilidade em relacionar-se com pessoas...”*

*“... os hoteleiros aprendem a conviver com vários tipos de pessoas, e também conhecem pessoas do mundo inteiro...”*

O desempenho com qualidade e bom atendimento nos serviços hoteleiros é condição determinante do sucesso empresarial; portanto, boas edificações e bons serviços é o que se espera para um bom atendimento. Assim, pode-se dizer que os alunos de Hotelaria já estão conscientes acerca das exigências do mercado.



## **b) Realização**

A realização desponta como a segunda categoria mais citada para a questão. Ela foi citada por 62 alunos, dos quais 47 são alunos de Gastronomia e 15, de Hotelaria, e está relacionada ao reconhecimento profissional, prazer no trabalho e possibilidades de inovação.

A seguir, algumas dessas citações:

*“... poder exercer o que eu gosto, fazendo coisas novas, diferentes e gostosas...”*

*“... Realização pessoal, trabalhar com paixão e vontade...”*

*“... a liberdade de criação e com isso poder selecionar os clientes...”*

*“... o reconhecimento dos hóspedes...”*

*“...perceber que ao receber um elogio de um cliente, seu trabalho está sendo bem feito, mostrando assim sua capacidade...”*

A satisfação dos alunos de Gastronomia quanto à realização é de ordem pessoal, ou seja, está relacionada a ser reconhecido, realizar os desejos, fazer o que se gosta. Já os alunos de Hotelaria vinculam a satisfação da profissão aos aspectos de relacionamento interpessoal.

### **c) Satisfazer pessoas**

Verificou-se que o grupo de Gastronomia também está preocupado com a realização de seus clientes, seja pelo atendimento, seja pelas produções desempenhadas, conforme evidenciado pelas 32 respostas obtidas nessa categoria, das quais 22 são de alunos de Gastronomia. Essa preocupação pode ser evidenciada nos seguintes comentários:

*“... ver o sorriso no rosto de um cliente bem atendido, que retornará brevemente...”*

*“... a possibilidade de fazer parte da realização do sonho de outra pessoa ...”*

*“... satisfazer com sabores, aromas fazendo com que se torne irresistível aos olhos de quem vê...”*

*“...observar a satisfação dos comensais...”*

Esta categoria também está relacionada com a garantia no atendimento como condição determinante para o desenvolvimento organizacional.

### **d) Mercado promissor**

O mercado promissor continua despontando nas respostas. Ele obteve 23 respostas: 17 de alunos de Hotelaria e 6 de Gastronomia. Os alunos destacam as muitas opções de trabalho nessas áreas e o forte crescimento desses setores, principalmente a Hotelaria, conforme veremos nos comentários a seguir:

*“... é uma profissão que está crescendo no mercado e cada vez mais o mercado está exigindo profissionais com qualificação...”*

*“... o amplo mercado de trabalho, e a hotelaria como profissão do futuro...”*

*“... muitas opções depois de formado...”*

*“... rápida ascensão, mercado de trabalho amplo e poucos profissionais formados...”*

#### **e) Conhecer outras culturas**

Conhecer outras culturas foi um item citado por 16 alunos de Hotelaria e por quatro alunos de Gastronomia. Os apontamentos referem-se à troca de informações culturais, oportunidades de trabalho no exterior, conforme os descritos a seguir:

*“... intercâmbio de experiência...”*

*“... trabalhar no exterior...”*

*“Estar em contato com diferentes mundos e culturas e ainda poder conhecer melhor as tradições e hábitos de nosso próprio país.”*

Por haver maior contato dos alunos do curso de Hotelaria com o público, esse interesse por outras culturas é mais presente nesse grupo. Outras considerações sobre a satisfação na profissão foram evidenciadas, porém não são relevantes para serem analisadas.

### 7.2.1.3 Questão 3: O que é menos satisfatório nesta profissão?

A terceira questão aberta do questionário refere-se aos fatores percebidos como sendo menos satisfatórios da profissão. O Quadro 7 apresenta as três categorias de destaque.

<b>Questão 3</b>	<b>Categorias</b>
O que menos satisfatório nessa profissão?	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Carga Horária (longas jornadas, trabalhar finais de semana, feriados e datas comemorativas; não participar de reuniões familiares);</li> <li>❖ Falta de valorização (baixos salários; falta de profissionalismo no mercado);</li> <li>❖ Estresse (desgaste físico e emocional; falta de qualidade de vida).</li> </ul>

Quadro 7 – Aspectos menos satisfatórios na profissão

As três categorias mais citadas na questão 3 são:

- a) Carga Horária
- b) Falta de valorização
- c) Estresse

#### a) **Carga Horária**

O aspecto com maior índice de citações refere-se à categoria “carga horária”, que compreende os comentários sobre longas jornadas de trabalho, trabalho nos finais de semana, feriados e datas comemorativas e exclusão de reuniões familiares. Obtiveram-se 77 respostas

sobre esse aspecto: 52 alunos de Hotelaria e 25 alunos de Gastronomia cujos comentários podem ser vistos a seguir:

*“...abrir mão de feriados e finais de semana com a família e com os amigos...”*

*“...trabalhar em datas especiais, como Natal...”*

*“ ... falta de tempo para vida pessoal...”*

*“... trabalho excessivo, trabalhar quando todos se divertem...”*

A grande quantidade de citações sobre a carga horária pode ser entendida como consequência da imaturidade dos alunos, que, na sua grande maioria, ainda não trabalham e passam os finais de semana e feriados junto de suas famílias em atividades de lazer, ao contrário do profissional de Hospitalidade (Hotelaria e Gastronomia) que trabalha para proporcionar esse lazer.

#### **b) Falta de valorização**

Esta categoria também foi muito citada quanto aos aspectos menos satisfatórios da profissão, tendo obtido 43 respostas no total, conforme descritos a seguir :

*“ ... é saber que a hotelaria no Brasil ainda não se preocupa em ter colaboradores qualificados nos estabelecimentos, o que acaba desvalorizando a profissão...”*

*“...quando não se agrada o cliente...”*

*“... ainda pouco valorizado em termos de salários...”.*

Na análise desta categoria, foram evidenciadas subcategorias representadas pelos baixos salários e falta de profissionalismo e reconhecimento no mercado de trabalho.

### **c) Estresse**

A categoria estresse recebeu 25 citações, sendo 20 de alunos de Gastronomia e 5 de Hotelaria, conforme segue:

*“... é um trabalho muito exigente e muito cansativo... (aluno de Gastronomia)”*

*“... o estresse que a profissão proporciona...(aluna de Hotelaria)”*

*“... desgaste físico e exaustão...(aluno de Gastronomia).”*

*“... as várias horas em pé...(aluna de Gastronomia)”*

A categoria estresse foi composta de subcategorias : trabalho cansativo; pressão ; e desgaste físico. O elevado número de respondentes pertencem ao curso de Gastronomia, e a questão de estresse está fortemente relacionada com o desgaste físico e a pressão do trabalho. Tais aspectos são percebidos pelos alunos durante as aulas práticas, pois, no ato da escolha muitos não imaginavam que a prática fosse tão desgastante.

#### 7.2.1.4 Questão 4: O que significa o trabalho em sua vida?

Nossa pesquisa coloca-se no eixo da escolha, da formação e, conseqüentemente, no eixo do trabalho. Desta forma, a questão 4 procurou identificar o significado do trabalho para esses alunos em questão. Essa análise evidenciou três grandes categorias, conforme apresenta o Quadro 8.

Questão 4	Categorias
O que significa o trabalho em sua vida?	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Realização (alcançar objetivos; Satisfação pessoal; prazer; Reconhecimento);</li> <li>❖ Auto-sustentabilidade;</li> <li>❖ Aquisição de experiência (desenvolver carreira; aprendizagem; atualização e aperfeiçoamento).</li> </ul>

Quadro 8- O que significa o trabalho em sua vida

As três principais categorias são:

- a) Realização;
- b) Auto-sustentabilidade;
- c) Aquisição de experiência.

#### a) Realização

A categoria realização recebeu 70 respostas, sendo 36 de alunos de Hotelaria e 34 de Gastronomia. As respostas mais citadas perpassam por satisfação pessoal, alcance de objetivos, prazer e reconhecimento, quais sejam:

*“... algo que me faça crescer, possibilita atingir objetivos, conseguir reconhecimento de todo esforço utilizado...”*

*“... realização dos meus sonhos futuros...”*

*“... o trabalho é de extrema importância na vida do homem, para sua realização e para sua auto-estima, dando dignidade as pessoas...”*

*“... realização profissional, pessoal, prazer da vida e satisfação...”*

*“... vivo em função do trabalho...”*

Nesta questão foram analisadas as respostas dos alunos quanto ao significado do trabalho em suas vidas. Nota-se que praticamente metade da amostra diz respeito à oportunidade de realização por meio do trabalho, vindo ao encontro da questão sobre o que é ter um bom trabalho, que recebeu 42% de respostas que citaram a realização pessoal, conforme apresentado anteriormente no Gráfico 10.

## **b) Auto-sustentabilidade**

A categoria auto-sustentabilidade foi a segunda mais citada nesta questão, recebendo 58 respostas, sendo 42 de alunos de Hotelaria e 16 de alunos de Gastronomia. Os relatos :

*“... hoje o trabalho significa independência e acima de tudo a chance de continuar assegurando o financiamento de futuros cursos...”*



*“... independência financeira...”*

*“... um meio de me manter e manter os meus estudos...”*

Como a grande maioria dos pesquisados não trabalha, a auto-sustentabilidade ficou em segundo lugar dentre as categorias como já esperado, porém seus relatos apontam para a independência financeira com o significado de ter mais autonomia.

### **c) Aquisição de experiência**

Esta categoria é composta de subcategorias como: desenvolver carreira, aprendizagem constante e aperfeiçoamento. Foram coletadas 31 respostas sendo 20 do curso de Hotelaria e 11 de Gastronomia. A seguir, destacamos alguns trechos das citações:

*“... o trabalho é a aquisição de experiência para o futuro profissional...”*

*“... uma forma de colocar em prática tudo o que aprendi e melhorar o que já sei ...”*

*“... ganhar experiência para futuramente gerenciar meu próprio negócio ...”*

Após a formação, o trabalho é o meio pelo qual, os alunos buscam suas realizações, sustentabilidade e experiência. Também foram citados alguns fatores de valorização, rede de relacionamentos e desenvolvimento da área.

## 7.2.2 Entrevistas

Para o tratamento das entrevistas, os dados foram submetidos a uma análise de conteúdo informatizada. O programa utilizado foi o ALCESTE (Analyse des Lexèmes Cooccurrents dans les Enoncés Simples d'un Texte), desenvolvido na Universidade de Toulouse II, França, por Max Reinert.

Este programa procura dividir o conteúdo das entrevistas em unidades de contexto, que correspondem a uma unidade de registro, ou seja, a palavra. Segundo Reinert (1990, apud CHAMON, 1998), uma análise de conteúdo feita com ALCESTE comporta esquematicamente cinco etapas:

- 1) Definição das unidades de contexto elementares (u.c.e.), na qual o programa efetua certas operações simples como a supressão de acentos e letras maiúsculas e o reconhecimento das locuções mais usuais.
- 2) Busca das formas reduzidas, nesta etapa o programa verifica que uma mesma palavra pode ser escrita de diversas formas em função de conjugação, plural entre outros, desta forma é feita uma redução das formas múltiplas a uma forma base.
- 3) Definição das tabelas de dados, que são tabelas lógicas codificadas com “0” e “1” e cruzam nas linhas as u.c.e. e nas colunas as formas reduzidas. Tais tabelas também são utilizadas na análise das ocorrências simultâneas.
- 4) Busca das classes, gerada a partir de uma Classificação Hierárquica Descendente (CHD) das unidades analisadas, cujo número de classes é definido pelo utilizador.
- 5) Arquivos de auxílio à interpretação, nesta última etapa, o programa cria arquivos que auxiliam na interpretação dos resultados.

Após todas as etapas que o programa realiza, é preciso fazer uma leitura das classes, identificando os agrupamentos, a relevância do tema apresentado e os contrapontos.

A entrevista começava pela apresentação da história dos alunos, sua rotina na faculdade, como chegou a escolha do curso, a formação e os projetos futuros. A duração foi de aproximadamente 30 minutos cada, e foi realizada numa população de 8 alunos, sendo 4 alunos de hotelaria e 4 alunos de gastronomia desde o primeiro até o quarto período do curso.

O programa ALCESTE identificou três classes nas entrevistas, sendo que a primeira foi composta por 45% do total das u.c.e, a segunda com 26% e a terceira com 21%. A primeira classe é composta por palavras relacionadas ao projeto profissional, a segunda é composta por assuntos relacionados ao tema formação e a terceira possui temas relacionados a vida pessoal.

#### 7.2.2.1 Classe I: projeto profissional

O discurso apresentado na primeira classe está relacionado com o projeto profissional dos indivíduos. Dentro desta classe serão analisadas as três u.c.e mais relevantes segundo o programa ALCESTE, são elas: Profissional, Querer e a Área.

##### a) **Profissional**

A primeira unidade de contexto que o programa ALCESTE evidenciou como importante na classe I é composta pela base **Profission+**. Identificada pelo programa ALCESTE, é composta a partir das palavras (**profissionais e profissional**), esta base foi apresentada nas entrevistas acompanhadas de três sub-temas, que aparecem na forma de descrição, ascensão e trajetória. A figura 5 ilustra esta análise:

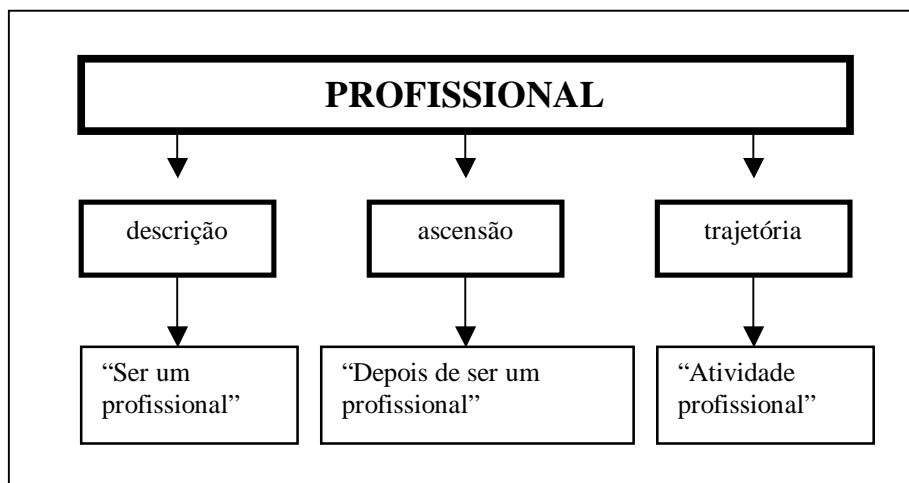


Figura 5 – Profissional

O termo profissional é apresentado pelos alunos em 60% das ocorrências na forma de descrição, ou seja, os alunos descrevem o que é ser um profissional e quais competências este profissional deve ter após a formação. Esses alunos ainda não iniciaram suas atividades profissionais, sendo assim, descrevem o que é ser um profissional baseado em suposições.

Já a ascensão foi evidenciada em um respondente que já trabalha na área, cujas observações são descritas a partir de sua história de vida. Evidencia que um profissional com formação superior, possui, muito mais chances de ascensão profissional em relação a um profissional sem a mesma formação.

E o terceiro sub-tema trata da questão da trajetória profissional, possibilitando-nos uma reflexão deste, com os estudos de Le Boterf (2003) sobre a Mobilização Profissional. Tais estudos demonstram que o profissionalismo é construído a partir do próprio sujeito, da situação profissional e a situação de formação, conforme Figura 2 apresentada no capítulo 5. Como os respondentes em sua maioria ainda não possuem uma situação profissional definida, ou seja, não estão inseridos no mercado de trabalho, a questão sobre a trajetória aparece permeada de dúvidas e incertezas.

## b) Querer

A base **Quer+** foi identificada pelo programa a partir das palavras *querem*, *queria*, *queriam* e *quero* e desta forma esta unidade de contexto elementar será denominada **Querer**. Foi identificado nas entrevistas três sub-itens do querer, como segue na figura 6:

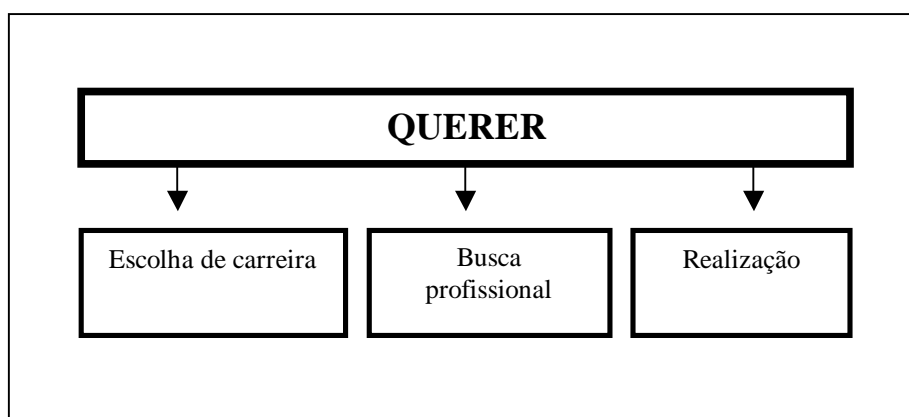


Figura 6 – Querer

O discurso sobre o querer identificado na classe de projetos futuros, pode ser definido como importante ferramenta que interfere na atribuição de significado à vida do sujeito. Segundo McGregor e Little (apud OLIVEIRA 2001), todo ser humano possui um certo número de projetos de forma estruturada ou não, que se revelam à medida que o mesmo tem a oportunidade de pensar sobre seus desejos e aspirações. Assim, o querer, aparece como uma meta, que poderá aumentar a probabilidade de garantia no alcance de tais desejos e aspirações.

Segundo Oliveira (2001), o planejamento de metas amplia a visibilidade e o controle de seu alcance, orientando a execução de procedimentos específicos com foco no projeto futuro. Assim, segundo os alunos, o querer referente a escolha da carreira, como por exemplo,

se faz presente em alunos que mesmo em processo de formação, já buscam um direcionamento de carreira, conforme relatado:

*“...alguns alunos querem trabalhar apenas em hotéis de luxo...”*

A meta está traçada por estes alunos, seja ela com relação a escolha de carreira, busca profissional ou realização, e que de alguma forma estão planejando alcançar este “querer”.

## **b) Área**

A segunda unidade de contexto elementar analisada é a Área. Esta unidade também está localizada na classe I, que faz relação com os projetos futuros. Os sub-itens da unidade Área são: desconhecimento, busca por conhecimento e abrangência, conforme demonstrado na figura a seguir:

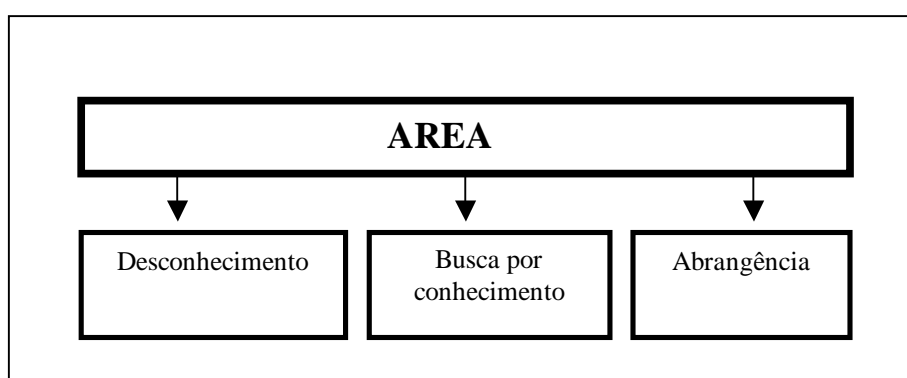


Figura 7 – Área

A unidade de contexto “Área” está relacionada nas entrevistas, com a “área de atuação profissional”. Quando os sujeitos entrevistados relatam o desconhecimento da área na qual

irão trabalhar, a busca por conhecimento de uma determinada área ou a abrangência da área, na verdade estão fazendo uma relação com o desenvolvimento e construção de uma carreira profissional.

Algumas destas incertezas ou desconhecimentos apresentados, Lacombe (2002), identifica como sendo a dimensão subjetiva da carreira, que é a interpretação que a pessoa tem de sua possível movimentação dentro de uma perspectiva ampla do seu projeto de vida.

*“...não sei responder o que é ser um profissional nesta área, porque ainda não o sou...”*

*“...vou verificar uma área específica dentro deste mundo chamado Hospitalidade...”*

Quanto a abrangência da área, verificou-se uma relação com uma categoria das teorias de escolha de carreira, que é a compatibilidade. Segundo Dutra (1996), dentro desta categoria, os sujeitos optam de acordo com a realização de suas necessidades e interesses, tal compatibilidade também pode ser explicada pelas seguintes características pessoais: interesse, identidade, personalidade e experiência social.

*“escolhi este curso por pertencer a uma área abrangente no Brasil e no exterior, possibilitando uma melhor oferta de empregos, abrindo espaço para a construção de uma carreira...”*

Na fala do sujeito, é possível identificar a busca pelo atendimento de certas necessidades e também identificar alguns traços relacionados às características pessoais como por exemplo o interesse em morar fora do país buscando também o atendimento de certas experiências sociais.

### 7.2.2.2 Classe II: formação

A classe II identificada pelo programa ALCESTE, é composta por temas referente a questão da formação. Esta classe foi composta por temas como: aulas, laboratórios, cursos, escola entre outros. A análise será feita nas u.c.e. mais relevantes da classe que são: aulas e laboratórios.

#### a) Aula

A unidade de contexto elementar de mais destaque dentro da classe II é apresentada pela palavra base aula. Este tema é apresentado pelos alunos nos discursos com relação à formação e também a profissão.

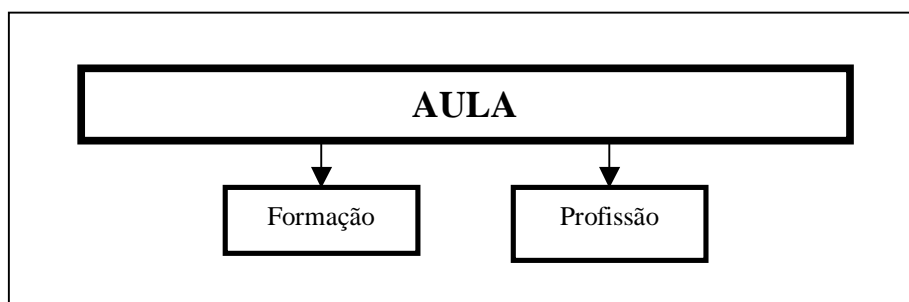


Figura 8 – Aula

No discurso dos alunos, o tema aula, foi apresentado de duas maneiras: formação e profissão. No primeiro sub-tema, formação, as aulas eram apresentadas de forma metodológicas, teóricas e práticas. Como segue:

*“...Não tínhamos rotina na faculdade, pois as aulas eram teóricas e práticas...”*



*“...o curso divide-se em aulas teóricas em sala de aula e em laboratórios de microbiologia, informática e enologia e em aulas práticas na cozinha pedagógica...”*

Este tipo de formação composto de aulas teóricas e práticas é considerado um ensino de vanguarda, contrapondo-se ao ensino tradicionalista existente, que oferece todas as aulas sempre na mesma sala, sem uso de laboratórios e aulas práticas. Com um método de ensino prático, os alunos conseguem perceber de imediato se aprenderam ou não, esta metodologia é mais atrativa aos olhos dos alunos e mais complexa para a Instituição, pois exige dos docentes, monitores e direção uma administração complexa, cujas tomadas de decisão devem ser feitas de maneira eficaz. Já o ensino tradicionalista, o aluno irá perceber se aprendeu ou não apenas quando ingressar no mercado de trabalho e as possíveis cobranças com relação a Instituição não poderão mais serem feitas.

O segundo sub-tema apresenta a u.c.e. aula, como uma profissão, conforme relato abaixo:

*“...fiz um curso básico de garçom e logo em seguida fui convidado a dar aulas para este mesmo curso...”*

*“...eu comecei a dar algumas aulas de habilidades de cozinha...”*

Nestes relatos percebe-se que os alunos respondentes já estavam no mercado de trabalho, ministrando algumas aulas, e a formação superior aparece como uma necessidade para o desenvolvimento de suas carreiras, pois, para lecionar no ensino superior a exigência do Ministério da Educação é que o professor tenha no mínimo o ensino superior e de preferência que esta formação seja na mesma área na qual leciona.

### 7.2.2.3 Classe III: Vida pessoal

A classe III identificada pelo programa ALCESTE, é composta por temas referente a vida pessoal. Esta classe foi composta por temas como: mudanças, amigos, pais, casa, faculdade, entre outros.

#### a) Falar

A unidade de contexto que o programa ALCESTE evidenciou como sendo a mais importante da classe III é composta pela base **Fal+**, sendo esta a primeira a ser analisada. Identificada pelo programa ALCESTE, composta pelas palavras (**falar, falava e falou**), esta base foi apresentada nas entrevistas como indicação de amigos e parentes, conforme segue:

*“...resolvi mudar de área e fazer turismo, pois gosto de conhecer pessoas e sou muito comunicativo, um amigo me falou da faculdade de hotelaria e achei muito interessante, prestei o vestibular e aqui estou...”*

*“...sou casado e me mudei para Campos para abrir um negócio, minha esposa cursou gastronomia e me falava muito bem da faculdade, quando resolvi também fazer gastronomia para ampliar os negócios...”*

Dentre as falas dos respondentes, é possível notar detalhes sobre a vida pessoal de cada um e como a família e os amigos foram importantes no processo de escolha desta formação. Para isto, retoma-se ao trabalho de Oliveira (2001) que relata o quanto os projetos pessoais podem ser influenciados por fatores externos e pelos entes mais próximos. Um outro fator de destaque é a qualidade de ensino da faculdade, percebe-se que esta escolha também pode ter sido influenciada em função do curso ser bem recomendado pelos amigos e parentes.

Em conclusão, o programa ALCESTE identificou três eixos de análise sendo descritos como: projeto profissional, formação e vida pessoal.



Figura 9 – Eixos de análise Alceste

A categoria mais representada, *Projeto Profissional* remete às questões de escolha profissional, trabalho, área, carreira entre outras, cujos verbos utilizados estavam em sua maioria no tempo futuro. Percebe-se dentre a maioria dos relatos uma projeção da profissão, onde os alunos enfatizam o que pretendem fazer, o que pretendem ser e o que a profissão poderá proporcionar-lhes. Tais projeções podem ser compreendidas pelo fato de 72% dos respondentes ainda não atuarem no mercado profissional.

Já os respondentes que trabalham na área, estão em uma faixa etária um pouco mais elevada que os demais e fazem suas descrições, baseadas no desenvolvimento de suas carreiras. Este interesse em desenvolver carreira é explicado por Dutra (1996), onde o autor explica a relação do estágio da vida vocacional com as características profissionais, desta forma identificou-se que estes alunos estão na idade adulta, onde tendem para uma estabilização profissional, pois “canalizam os interesses numa profissão que já é melhor compreendida” (DUTRA, 1996, p. 32).

O segundo quadrante analisado, denominado *Formação*, compõe a Classe II do programa ALCESTE, os temas apresentados nesta classe se referem à aula, laboratórios, formação, cursos entre outros. As descrições estão em sua maioria no tempo presente e

passado, fazendo desta forma uma alusão à formação já recebida e a que está em andamento (CHAMON, 2003).

Nesta classe, os respondentes falam sobre os cursos que fizeram, como são as aulas na faculdade, a diferença entre aulas práticas e teóricas, enfatizando o quanto é importante esta formação e o quanto ainda precisam aprender para serem profissionais bem sucedidos.

O terceiro e último quadrante está relacionado com a *Vida pessoal*, nesta classe os alunos descrevem fatos como mudanças de endereço, mudanças de área, rotinas de trabalho, família, amigos entre outros. Ao analisar tais fatos, é possível identificar que alguns dos fatores citados anteriormente, podem ter influenciado os alunos na escolha de sua profissão e formação.

A investigação levada a efeito neste trabalho teve como proposta referenciar a escolha profissional considerando a trajetória de cada aluno e as mudanças nas relações homem/trabalho. Segundo Lisboa (2002), a busca pela profissão não deve ser enfatizada apenas pela busca da realização pessoal, mas deve ser feita por meio do entendimento do entorno da profissão, sendo tal entendimento um diferencial competitivo para os alunos no ato de ingressarem no mercado de trabalho.

De acordo com os dados obtidos nas entrevistas, percebe-se na fala dos alunos um certo desconhecimento da área, a busca pela realização profissional e a ansiedade pelo desenvolvimento de carreira. Nos estudos realizados por Schein (1990), fatos como esses ocorrem devido as transformações constantes no mundo do trabalho, não sendo possível traçar uma carreira que defina todos os passos e atribuições do profissional. A carreira está condicionada a fatores econômicos, culturais, sociais e históricos tornando-se desta forma imprevisível, diante dessa imprevisibilidade, Schein (1990) recomenda um direcionamento para o desenvolvimento de carreira voltada para os fatores e conceitos desenvolvidos pelo sujeito que poderão dar sentido aos esforços despendidos (MAGALHÃES, 2002).

A indecisão na escolha profissional é percebida nas entrevistas como a busca de significados de suas próprias histórias de vida. No decorrer das entrevistas é percebido um certo desconhecimento pelo mundo do trabalho que ao longo do discurso é abrandado pela convicção da escolha correta.

### **7.2.3 Diários**

Para verificar detalhes sobre a trajetória dos alunos quanto a escolha profissional, foi necessário conhecer um pouco de suas histórias de vida, principalmente porque hoje sabemos que não é possível separar o eu profissional do eu pessoal. A escolha não depende apenas de interesse ou aptidão, mas de todo um contexto como por exemplo a família, os amigos, a condição social e as oportunidades. A história de vida é analisada de forma qualitativa, cuja característica desta metodologia é menos precisa e mais subjetiva, exigindo do pesquisador um trabalho de interpretação e busca de sentido muito mais intenso. (CHAMON, 1998).

A pesquisa quantitativa não conseguiria identificar os detalhes de tais trajetórias e por isto a análise qualitativa foi realizada por meio dos instrumentos de entrevistas e diários. A análise dos diários foi realizada por meio de ‘Histórias de vida’, cuja abordagem permite compreender de um modo global as interações que acontecem entre as diversas trajetórias ao longo da vida. Segundo Moita (2000), somente uma história de vida permite a compreensão do modo como cada pessoa se transforma, permite também a compreensão de como cada pessoa mobiliza os seus conhecimentos e seus valores, construindo desta forma a sua identidade.

A partir dos relatos dos diários descreve-se a narrativa de vida dos sujeitos. Busca-se nesses relatos aprender o sentido que os sujeitos dão a escolha profissional que fizeram. Leva-

se em consideração a família, momentos da escolha a luz das teorias que fundamentam a escolha profissional nesta pesquisa. Apresenta-se a seguir a história de vida de cinco alunos, cujos nomes foram substituídos a fim de preservar a identidade dos sujeitos. Essas histórias foram transcritas mantendo as descrições que os sujeitos fazem a respeito de si mesmo, assim como, a interpretação que eles próprios atribuem aos fatos relatados.

#### Análise da história de vida de Pedro

Pedro nasceu em São José dos Campos em abril de 1985, filho da “guerreira” Maria (*grifo do autor*) que desde criança sempre foi apaixonada por Paulo. Porém, Paulo nunca amou Maria como ela gostaria e o que poderia ser um conto de fadas acabou em separação. Logo após o nascimento de seu segundo filho, Paulo e Maria se separaram, e Maria ficou com João de 03 anos e Pedro com alguns meses.

Mas Maria era uma “guerreira” e nesta época já ganhava bem mais do que Paulo, era muito jovem, muito inteligente e repleta de atitudes radicais, algumas de suas atitudes: abandonou a faculdade no ITA, separou do marido com dois filhos pequenos, foi trabalhar na Inglaterra com visto de estudante, porém sempre tentando dar uma vida melhor para seus filhos.

Paulo era formado em Educação Física pela USP e já havia feito de tudo na vida, participou até da formação do Ballet Cisne Negro. Era um pai ausente, talvez por conta dos ensaios com a companhia de Ballet, e tais ausências podem ter auxiliado na decisão de Maria de se separar. Segundo Pedro, ele, sua mãe e seu irmão moraram em muitos lugares, pareciam nômades. Seu pai após a separação sempre morou em São Paulo e pouco contribuiu na educação e sustento dos filhos.

Escolas particulares, estaduais e municipais, Pedro passou por todas, sempre muito feliz, é uma pessoa que se adapta muito bem as situações diversas, se diz muito carismático e comunicativo e costuma fazer amizades facilmente.

Quando cita as várias escolas por onde passou, Pedro enfatiza que isto é um retrato da classe média brasileira, e a isto atribuímos um fator de interferência na escolha, que é o fator econômico, segundo Soares (2002), este fator refere-se ao mercado de trabalho, à falta de oportunidade, à falta de planejamento econômico, à até mesmo a queda do poder aquisitivo da classe média e suas conseqüências.

Na narrativa de Pedro pode constatar-se que a adaptação é um fator de extrema importância em sua vida, muitos acontecimentos estão relatados em seu discurso enfatizando o fator adaptação. Percebe-se que este fato ocorre nas relações familiares, financeiras e profissionais.

Um outro ponto que precisa ser destacado é o papel da família, que também é um fator de interferência na escolha, a presença da mãe sempre muito afetuosa, e duas presenças masculinas – a do avô materno, e a do pai. Segundo Pedro, por várias vezes o avô fez o papel do pai, e para Pedro ele se tornou uma referência. Ainda segundo Pedro, a avó em determinadas horas também fez o papel de mãe, embora Maria sempre estivesse muito presente.

Retomando a questão da adaptação, Pedro cursava Turismo em São José dos Campos, morava com a mãe e os avós, durante muito tempo não possuiu uma casa. Tinha uma vida tranqüila, até que sua mãe resolveu morar em Londres novamente. Maria já havia tentado a vida em Londres quando Pedro estava no colegial, porém retornou devido à saudade da família, mas, desta vez, estava disposta a começar uma vida junto com Pedro no exterior. Pedro, por sua vez, não estava gostando muito da Faculdade de Turismo que cursava fazendo em São José dos Campos e resolveu viajar com a mãe.

A vida em Londres foi muito difícil: era necessário pagar escola para os dois, pois tinham viajado com vistos de estudante. Os dois deveriam estudar e trabalhar para pagar as dívidas que eram muitas e só aumentavam, segundo Pedro. O horário da aula de Pedro era no período vespertino e desta forma ele não conseguia arrumar um emprego. Ele abandonou os estudos e foi trabalhar para ajudar a mãe.

Pedro trabalhou como garçom em eventos, hotéis, museus, estádios de futebol e rugby, bancos, prédios. Acabou ficando mais tempo em um desses prédios suntuosos cobrindo a licença de uma gestante. Começou a ganhar muito dinheiro, pagou as dívidas que ficaram no Brasil e com isto lhe sobrava muito pouco recurso. As brigas com a mãe começaram porque Pedro estava gastando muito em bares e festas e, desta forma, resolveu voltar para o Brasil. Além da saudade dos amigos e da cultura, era o momento de iniciar uma faculdade.

Ao retornar, Pedro estava sem nenhum dinheiro para a faculdade. Foi trabalhar em um Bar na praia no litoral norte do Estado de São Paulo. Morava com um amigo, porém a remuneração era bem diferente daquela que recebia em Londres. Ele resolveu parar de trabalhar pois estava se desgastando. Pouco tempo depois, sua mãe foi deportada e mesmo sem nenhum dinheiro, começou a pagar a faculdade de Pedro. Segundo ele, sua mãe é uma pessoa que também se adapta e faz as coisas acontecerem.

Em sua experiência em Londres, Pedro teve a oportunidade de trabalhar em algumas redes hoteleiras e, quando resolveu voltar a estudar, optou por fazer um curso de hotelaria, que era específico e adequado para atender as suas expectativas profissionais:

*“ hoje não me vejo em outra profissão, a rotina de trabalho de um hotel me agrada, o confinamento, a maneira de lidar com as pessoas e prestar este serviço”*

Além de trabalhar como garçom em hotéis, Pedro também trabalhou como recreacionista. Estes fatos podem ter influenciado na escolha profissional, pois quando fez sua



opção de formação já conhecia um pouco do mercado de trabalho e da profissão propriamente dita. Ele possui um diferencial em relação aos alunos que nunca trabalharam e não conhecem o mercado e a profissão, ele conhece um pouco da prática, do exercício da profissão. Com relação à formação, Pedro enfatiza que espera realizar suas expectativas, tanto educacional quanto profissional e pessoal. Ele pretende coletar o máximo de informações para garantir um bom emprego e um bom cargo dentro do ramo de hotelaria.

Ao ler a narrativa da história de vida de Pedro é possível sugerir que a escolha profissional se deu pela vivência da própria profissão. Ele teve a oportunidade de conhecer a experiência prática antes de procurar e iniciar a formação.

Após a descrição do diário, fez-se uma entrevista com Pedro a fim de pesquisar alguns pontos tais como a escolha da profissão. Questionou-se se a escolha foi feita por afeto, por gosto, aptidão ou por experiência na área. Como ele já havia trabalhado em dois setores: hotelaria e recreação. Ele poderia optar, por exemplo, por educação física, uma vez que ele havia trabalhado.

Pedro relatou que não sabe responder o porquê da escolha. Ele já havia trabalhado na área e gostou muito de tudo que viu e viveu. Poderia continuar trabalhando em hotéis sem cursar uma faculdade, no entanto, não seria um profissional completo. Além disso, o mercado está cada vez mais exigente, segundo ele.

Quanto a cursar educação física, a reação de Pedro foi de aversão, disse que jamais cursaria educação física, pois não gostaria de ser frustrado como seu pai. A aversão, na verdade, não é em relação ao curso, mas a frustração profissional de seu pai. Segundo Bohoslavsky (1998) ao escolher uma carreira o sujeito está pensando num sentido para a sua vida e conseqüentemente deixam-se formas de ser, elaborando alguns lutos.

Pedro, também relata que se seu pai fosse bem sucedido, ele até poderia seguir a mesma profissão, fato este que nos remete mais uma vez a um dos fatores de influência na

escolha profissional, a família, que segundo Soares (2002), as identificações com a família e o valor que a profissão possui nesse grupo, podem influenciar o jovem, tanto positivo quanto negativamente.

Na história de vida de Pedro, a representação da educação física foi transmitida ao jovem como uma profissão desvalorizada e não muito rendosa, desta forma, ele descarta esta profissão pensando no valor transmitido segundo o modelo familiar (SOARES, 2002).

Mas quais são as expectativas de Pedro com relação a esta formação? Como esta formação lhe afetará e onde chegará? São muitas as expectativas de Pedro, ele pretende ter um aprendizado de qualidade para garantir maior segurança empregatícia. Outros desejos em médio prazo são trabalhar em um navio e também na Disney.

Pedro descreve o aprendizado fazendo um contraponto com a vivência profissional obtida. Como já teve a oportunidade de trabalhar com hotelaria antes de iniciar o curso, ele se denomina com um certo diferencial em relação aos colegas que ainda não conhecem o mercado de trabalho:

*“ Tive oportunidade de trabalhar com hotelaria antes de começar a estudá-la – já é a visão de uma pessoa com um diferencial, e existem outros como eu em minha sala, sinto que nosso comportamento perante as aulas é diferente”*

O diferencial enfatizado por Pedro, é uma melhor compreensão da teoria e dos fatores humanos, uma vez que já sabe como deverá proceder na prática. Enfim, Pedro espera que a formação o leve a bons ambientes de trabalho. Cita a faculdade como sendo uma referência nacional e que poderá lhe proporcionar boas oportunidades. A história de vida de Pedro levou-o a experimentar na prática a escolher a profissão a posteriori.

## Análise da história de vida de Sofia

Sofia é uma das mais velhas alunas do curso de Gastronomia, têm 48 anos, dois filhos e é nascida e criada em Campo Grande-MS. Casou-se muito cedo, com apenas 16 anos, e logo vieram os filhos e o abandono dos estudos. Após quatorze anos de casamento Sofia se divorciou e mudou-se para Brasília, onde começou a estudar novamente. Entrou na faculdade de Secretariado Executivo, porém, mais uma vez Sofia abandonou os estudos devido à falta de tempo, dinheiro e também falta de interesse.

Após três anos morando em Brasília retornou para Campo Grande e entrou na faculdade de letras que também não concluiu. Sofia se casou novamente e por oito anos trabalhou num emprego político, mas não se sentia realizada. Numa crise de meia idade misturada a insatisfação profissional, resolveu fazer algo que lhe desse prazer.

Percebe-se nessa história de vida, que a busca por uma nova profissão indica que o transcorrer da vida, já foi ou está se processando fora do curso esperado. Existe um distanciamento entre “o que é” e o “o que deveria ser”, e indivíduo tem a necessidade de sentir-se como parte integrante do processo (SOARES e LISBOA,2000). Desta forma, Sofia parece buscar este sentido na vida ao relatar que está buscando esta formação para lhe dar prazer.

Como sempre gostou de cozinhar e de fazer experiências culinárias, prestou vestibular para gastronomia, passou e hoje está concluindo o Curso Superior de Tecnologia em Gastronomia. Sofia não imaginava que o curso era tão complexo, com aulas teóricas interessantes e produtivas, porém para ela, as aulas práticas deixam a desejar. Ela também relata que os alunos são aprovados no vestibular sem nenhuma experiência de culinária e que muitos não tem seriedade nos estudos, o curso é de curta duração e dois anos não são suficientes para um aprofundamento na área.

A estrutura da faculdade segundo Sofia, é ótima, confortável e o curso oferece uma base firme, está sempre atualizado, o que para ela é considerado um ponto forte. Também relata que a mensalidade não é cara, pois a qualidade do material disponível para as aulas é de primeira qualidade. O único problema é que muitos alunos não tem consciência disto e desperdiçam muito material. Ela acredita ainda que o valor das mensalidades não cobre todas as despesas do curso.

Sofia fez sua escolha profissional buscando satisfação pessoal. Sua história de vida levou-a a trabalhar sem ter feito um curso superior. No momento da escolha buscou aliar o que gostava de fazer e um curso que aperfeiçoasse suas habilidades. O processo de escolha profissional feito por Julia remete ao estudos de Chanlat (1995) onde ela percebe que a escolha deve ser feita para a sua satisfação pessoal, pois a instabilidade profissional se faz presente no mercado de trabalho atualmente.

#### Análise da história de vida de Júlia

Júlia inicia seu relato alegando que na primeira pergunta do diário (quem sou eu?) nem ela mesma sabe a resposta, porém tem alguma idéia e diz que nasceu no mês de agosto de 1986 na cidade de São Paulo, onde morou até o ano de 2003. Em dezembro desse mesmo ano, os pais de Júlia resolveram sair de São Paulo, por ser uma cidade grande e cheia de problemas. Júlia mudou-se para Taubaté e o restante da família foi para Joanópolis.

Taubaté é a cidade onde mora a sua avó há quase 10 anos – como Júlia pretendia estudar em Campos do Jordão, e não gostaria de morar em Joanópolis, esta foi a melhor opção para ela.

Júlia não gosta de cidade pequena, diz que tudo e todos estão em São Paulo, tudo e todos que fizeram parte de sua vida até aos 17 anos. A aluna relata a mudança de São Paulo para o interior com muita tristeza, conforme a seguir:

*“ o que até então era a minha existência, então imagina ter que de repente deixar isto para trás.”*

Após o desabafo sobre a mudança Júlia faz as apresentações de algumas pessoas que irão aparecer durante a sua história de vida e menciona que contar a história de vida é muito complexo. Ela destaca que é uma pessoa que não vive cada dia intensamente, mas que viveu, vive a viverá muitos bons dias. Logo em seguida, volta a falar de São Paulo com tristeza, relata que sua vida era bem diferente, não que não goste do agora, porém sente muita falta do antes.

Sua vida antes da faculdade era basicamente, escola, casa, *shopping*, aula de inglês, casa escola, *shopping* de novo e assim por diante. Adora *shoppings*, freqüentava-os em média quatro vezes por semana. Ela freqüentava muitos cinemas e no interior não tem muitas opções, quase não tem *shoppings* e quando tem: parecem galerias. As preocupações que Júlia tinha em São Paulo eram as provas, verificar se as suas irmãs tinham feito a lição, almoçado direito, se a casa não estava numa completa bagunça. Hoje sua preocupação é concluir o projeto de conclusão de curso, cumprir as horas de estágio e conseguir um emprego, fato este que ela relata como algo que lhe assusta muito, pois, a formatura está próxima e a faculdade passou muito rápida. Diz que esta fase, é a fase de “gente grande” (grifo da autora).

Nesse momento do diário, Júlia faz uma descrição de sua personalidade, se diz muito teimosa, orgulhosa, com gênio forte, ciumenta, gosta de atenção dos outros, boa aluna, risonha e falante, muito falante mesmo, frisa Júlia. Adora filmes, seriados, livros, sendo os do Harry Potter, seus preferidos, diz parecer infantil, mas declara que adora e, o que realmente a

fascina é imaginar como uma pessoa é capaz de criar tudo aquilo. Também gosta de artes, sendo seus pintores favoritos Renoir e Monet e adora cidades grandes como Paris, Londres e muitas outras européias.

Júlia pretende aprender outros idiomas, como italiano e alemão, já fez inglês e no momento faz francês e diz...

*“francês e italiano ao meu ver, são belíssimos idiomas e inglês eu simplesmente adoro; o que é até engraçado, levando em conta que quando eu era criança eu não gostava nem um pouco e agora eu penso em inglês e tempo todo”*

Júlia também adora música, escutava Vivaldi para estudar Física, Matemática e Química, não gosta muito de *funk*, *rap* e pagode. Ama cinema, ama dormir e adora falar ao telefone. Sua avó é que não gosta muito deste último item, pois a conta é bem alta, também adora tomar banho.

Por ser a irmã mais velha, sempre teve muita responsabilidade desde muito cedo. Também se tornou muito independente, desde a 5ª série já andava de metrô sozinha, fato este que suas irmãs nunca fizeram e que muitas amigas nunca precisaram fazer, porém, não diz isto como uma reclamação, fazia isto porque gostava e acredita que lhe fez muito bem.

Júlia relata a falta que sente de suas irmãs. Antes da faculdade ela queria ficar o mais longe possível delas e agora que isto aconteceu, sente muita falta das meninas. Diz que sempre foi muito protetora, e agora fica em Campos durante a semana e vai para Taubaté nos finais de semana, trabalhou nas duas últimas férias, ou seja, não tem mais tempo para curtir a família.

A escolha profissional de Júlia aconteceu de maneira muito interessante, ela nunca pensou em fazer hotelaria, queria estudar engenharia porque sempre gostou da área de exatas, porém não tinha muita certeza do que queria. Quando estava no 1º colegial, o colégio de Júlia

levou os alunos para participar de uma feira de vestibulares, composta de várias palestras, várias faculdades e várias áreas. Foi neste momento que Júlia fez a sua opção. Primeiramente, foi assistir uma palestra de engenharia de telecomunicações, ao entrar na sala acompanhada de mais duas amigas, Júlia percebeu que só haviam homens na sala e elas eram as únicas mulheres, mas este não foi o problema, o problema é que a palestra foi tediosa e as amigas que foram para acompanhá-la não estavam mais agüentando, até tentaram disfarçar mas era muito chata a palestra.

Júlia saiu da sala desiludida! Neste mesmo dia ela foi assistir mais uma palestra de uma renomada Faculdade de Turismo e Hotelaria que chamaremos de X. Júlia simplesmente adorou a palestra. Conclusão, chegou em casa e comunicou a família que não queria mais fazer engenharia, não sabia o que queria, mas sabia exatamente o que não queria. Sua mãe achou estranho uma simples palestra mudar seus planos, porém Júlia percebeu que não conseguiria fazer sempre as mesmas coisas todos os dias de sua vida, sabe também, que há coisas que não há como evitar, porém não conseguiu visualizar flexibilidade na profissão de engenharia.

O fato de Júlia ter desistido da engenharia precisa ser analisado, talvez esta escolha foi feita inicialmente de forma inconsciente, e segundo Soares (2002) é preciso analisar também se a escolha está respondendo a um sintoma, podendo nesse caso trazer mais desprazer do que alegria para o jovem.

Como já havia descartado a engenharia, ela começa uma busca por uma nova profissão e inicia uma nova pesquisa buscando informações pela área de hotelaria, sobre as possíveis faculdades entre outros. Júlia não soube explicar o porque escolheu esta faculdade, que chamaremos de Z, mas tinha apenas duas opções ou X ou Z, e a opção pelo Campus de Campos do Jordão aconteceu em função da mudança de seus pais de São Paulo para Joanópolis e sua mudança para Taubaté, desta forma este Campus era o mais próximo.

Logo após a escolha, Júlia, ficou com dúvidas sobre o tempo de duração do curso, que é de apenas dois anos, pois o curso de Campos do Jordão é de tecnólogo. Ela relata que muitas pessoas confundem isto, pensam que é um curso técnico e não um curso superior. Júlia foi pesquisar sobre este tipo de curso e se informou na própria faculdade. Após estas pesquisas prestou o vestibular para Hotelaria na faculdade de Campos do Jordão. Pretende fazer outras faculdades futuramente, assim como viajar para o exterior para trabalhar e viver por lá.

Pretende trabalhar na área, porém não sabe se trabalhará em hotéis para sempre, gosta muito das áreas de alimentos e bebidas e lazer & eventos. Júlia não se vê trabalhando na recepção de um hotel, diz ser uma área muito calma e ela gosta mesmo é de agitação.

Nessa citação vê-se como o jovem sente necessidade de viver várias situações para poder escolher com mais segurança.

Com relação à faculdade, sua pretensão, é de receber formação pessoal e profissional para se tornar uma boa profissional. Declara não ter escolhido esta profissão pela faixa salarial inicial, mas sim por gostar do que faz, um outro fator contribuinte nesta escolha é o fator humano que está muito presente nesta profissão.

*“Já trabalhei 10 dias seguidos sem folga; já cheguei em casa exausta depois de um dia de trabalho, mas foi ótimo !!! aquele sentimento de cansaço com gosto de realização, eu não sei nem explicar. Às vezes eu ficava tão cansada, que só queria chegar em casa, tomar banho e dormir, mas independente do cansaço, eu já gostava bastante do que fazia, aliás quanto mais cansada, melhor!! Porque assim eu percebia que, ao invés de ficar aquele tipo de cansada brava, mal humorada, eu ficava contente porque gostava (gosto) daquilo que eu estava fazendo. Dá para entender? é muito legal (é gratificante) chegar em casa depois de um dia de trabalho e ver que é aquilo que você escolheu é aquilo que você gosta.”*

E Júlia encerra o seu diário com a seguinte frase: “Não são nossas habilidades que mostram o que realmente somos, são nossas escolhas”. A escolha profissional de Júlia foi



feita a partir de informações coletadas no momento de fazer uma escolha profissional (fim do ensino médio). Ela procurou dentre os cursos ofertados um que lhe agradasse e que se encontrava na região onde se “instalaria”. Parece que a aluna já está interada das exigências da profissão. Parece estar satisfeita com a escolha feita, escolha esta, que remete ao tipo de carreira sociopolítica descrita por Chanlat (1995) onde os principais recursos estão alocados nas habilidades sociais e um dos principais elementos de ascensão é o relacionamento.

#### Análise da história de vida de Marcos

Filho de carioca com mineiro, nascido em Belo Horizonte, Marcos tem 23 anos e está cursando Gastronomia. Passou toda a sua infância em condomínio fechado, estudou em escolas particulares e segundo ele, teve uma vida acadêmica muito tranquila.

No momento da escolha profissional, Marcos era muito jovem, com apenas 17 anos, e decidiu por um curso que estava em ascensão no mercado, ciência da informação, o qual frequentou por dois anos e meio. Juntamente com a faculdade, Marcos iniciou um curso de culinária com um renomado chefe de cozinha de Belo Horizonte. E em meio às aulas de culinária e a faculdade, sua família resolveu abrir um restaurante.

Para Marcos estava cada vez mais difícil conciliar as aulas da faculdade e o trabalho no restaurante, e foi nesse momento que resolveu abandonar a faculdade e se dedicar apenas ao trabalho.

Após dois anos de Restaurante, Marcos decidiu fazer um curso Superior de Gastronomia, prestou dois vestibulares, passou em um, e dentro da faculdade diz ter descoberto sua paixão por gastronomia, conforme segue:

*“Dentro da faculdade descobri a minha paixão pela gastronomia que vai ficar em minha vida para sempre”.*

A perspectiva que Marcos faz para o seu futuro, é de se formar, fazer um curso fora do país, trabalhar por uns 10 anos em vários restaurantes e depois voltar para dar continuidade no restaurante da família.

Mais uma vez pode-se identificar os fatores que interferem na escolha profissional, neste relato os fatores mais presentes são os familiares e os psicológicos. Os familiares aparecem quando Marcos resolve abandonar a primeira faculdade para trabalhar no restaurante da família e depois aparece novamente quando diz pretender voltar depois de muita experiência para tocar os negócios da família. O segundo fator é o psicológico, que diz respeito aos interesses, habilidades e competências pessoais. Pode-se percebê-los na fala sobre ter descoberto a sua paixão por gastronomia ao entrar na faculdade (SOARES, 2002).

#### Análise da história de vida de Ruth

Ruth inicia a sua história de vida falando de seu perfil, tem 19 anos se diz extremamente meiga, carinhosa, às vezes orgulhosa. Segundo ela, todos dizem que é muito simpática e carismática.

Em sua vida escolar sempre foi muito estudiosa, sempre gostou de ler livros, sendo os preferidos os de artes plásticas, fotografia e gastronomia. Mesmo antes de fazer sua opção profissional, Ruth declara já se interessar muito pela área. Na infância estava sempre com sua avó e sempre querendo aprender a cozinhar. Como descendente de italianos, gosta muito de massas e sobremesas.

A família de Ruth possui uma empresa e mais uma vez os fatores familiares aparecem nos relatos. Ruth, antes da escolha pela profissão, estava fazendo cursinho e sua pretensão era prestar vestibular para Direito ou Administração. Ela acreditava que uma dessas profissões seriam mais fáceis, visto que poderia trabalhar na empresa da família. Porém, no meio do cursinho, Ruth mudou seus planos com relação a sua formação profissional, e mesmo assim, prestou vestibular para Direito, Administração e Gastronomia. Ruth foi aprovada em todos os cursos e optou por fazer Gastronomia, pois era o que ela mais gostava...

*“é muito bom quando a sua escolha profissional é o que realmente você se identifica, gosta e tem algum tipo de dom para aquilo”.*

Durante a realização do curso, Ruth percebeu um interesse em fazer mais e mais cursos na área, de se especializar, estudar cada vez mais e no futuro passar tudo que aprendeu para outras pessoas, porém antes disto, ela quer trabalhar na área para adquirir experiência e conhecimentos.

Uma outra pretensão de Ruth é abrir alguma coisa na área de Gastronomia. A escolha profissional de Ruth, é atribuída ao gostar da área. Pode-se dizer que o afeto e a influência da família, identificação com a avó e suas origens também influenciaram sua escolha.

Na trajetória de vida dos sujeitos da pesquisa, de modo geral, terá a influência de fatores familiares na escolha profissional, tais como: ter um negócio na área, ter sido influenciado pelas suas origens (Italiana), mas nota-se que nem sempre é esta escolha que norteia a opção. Há em alguns casos, passagens por outros cursos ou por outras opções antes de se ingressar na formação propriamente dita.

Os sujeitos que escolhem o curso de gastronomia são enfáticos em afirmar eu “é preciso gostar do que faz” e ter vivenciado a prática da cozinha anteriormente “fazer experiências gastronômicas”, “acompanhar minha avó na cozinha”. Fala-se mesmo em *dom*. Esse resultado vai ao encontro do que foi relatado nas entrevistas e nos resultados dos questionários que enfatizam o “gostar da profissão”. No que tange a hotelaria, o fato de já ter trabalhado na área, (Pedro) e a escolha no final do ensino médio (Júlia) em detrimento de outra profissão (engenharia) foram pontos fortes na escolha profissional. Ambos dizem que o exercício (anterior ou no estágio) reforça a escolha feita.

De modo geral, os sujeitos percebem a necessidade de continuar estudando, fazer intercâmbios e adquirir experiências práticas na área escolhida. Segundo Schein (1978), o momento de grande desenvolvimento da carreira se dá entre os 25 e 35 anos de idade, e talvez a necessidade dos jovens em continuar seus estudos, se dá em função de adquirir o máximo de teoria e prática para posteriormente desenvolver suas carreiras, provavelmente entre os 25 e 35 anos conforme citado por Schein.

O autor também salienta que esta fase é uma fase muito difícil, principalmente para as mulheres, estão pensando em constituir uma família sendo difícil de conciliar o projeto pessoal com o profissional.

## 8 CONCLUSÃO

A escolha profissional representa um dos grandes marcos no desenvolvimento do ser humano. A centralidade do trabalho no mundo contemporâneo faz dessa escolha um desafio na vida do indivíduo. Tal desafio torna-se ainda mais importante ao se considerar que tais decisões são tomadas durante a juventude e início da fase adulta, período no qual o contato com a prática e o mundo do trabalho começa a ser percebido e perseguido. A investigação levada a efeito neste trabalho teve como proposta identificar aspectos da escolha profissional, visando a oferecer elementos que contribuíssem para uma melhor compreensão dos caminhos percorridos para se chegar à escolha da carreira.

Os resultados obtidos permitiram penetrar no cotidiano dos alunos deste estudo, favorecendo a compreensão sobre a evolução da trajetória dos mesmos. A amostra, composta de 194 respondentes, pôs em destaque que 30% deles, residem na região circunscrita na qual se insere a Instituição pesquisada. A maioria dos alunos abordados está na faixa etária compreendida entre 18 e 22 anos, são solteiros e 60% deles são do sexo feminino.

Quanto à trajetória escolar, observou-se que esta foi cumprida de forma adequada ao itinerário escolar adotado no Brasil, ou seja, os alunos em sua maioria, ingressaram no ensino fundamental entre 6 e 7 anos de idade e no ensino superior entre 17 e 19 anos incompleto. O tipo de escola mais freqüentada por eles foi a da rede privada, sendo esta responsável por 80,4% desses alunos durante o ensino médio e 69,1% no ensino fundamental. Ainda com relação à trajetória escolar, foi constatado que 32% dos alunos já haviam iniciado um outro curso superior anterior ao pesquisado. Dentre esses alunos, a maioria encontrava-se inscrita em Gastronomia.

Em relação ao papel da formação na escolha profissional e desenvolvimento da carreira, grande parte dos estudantes demonstrou preocupação com a formação, o que se

destaca quando 71% dos alunos tem como hábito fazer cursos complementares. Outro dado interessante aponta que 95% dos entrevistados pretendem num futuro próximo, investir na formação, por meio de cursos de pós-graduação, curso de idioma entre outros. Esses números demonstram que a formação em questão e sua continuidade têm especial relevância para os alunos.

Quanto às expectativas em torno da formação, 105 respondentes a destacam como sendo fundamental no desenvolvimento de suas carreiras. Um outro componente importante nesse processo é a valorização profissional, seguido do aprendizado e da atualização. Desta forma, a formação é percebida como tendo extrema relevância no início de uma carreira. Para aqueles que já atuam no mercado de trabalho, ela é percebida como uma alternativa real de valorização profissional.

Constatou-se também que poucos alunos buscaram antecipadamente informações sobre o ramo profissional no qual pretendiam ingressar. Por outro lado, existe uma afirmação de uma escolha baseada predominantemente no gosto pela profissão, sobrepujando o interesse financeiro mais imediato, fato este que remete o papel do trabalho como gerador de sentido e direcionamento para a vida. Para esses alunos, ter uma boa formação é sinônimo de ser bem-sucedido na vida, por meio de desenvolvimento de carreira, ampliação de conhecimentos e de melhores oportunidades no mercado de trabalho.

Assim, ter um bom trabalho, significa para esses alunos, possibilidades de realização e satisfação pessoal, auto-sustentabilidade e aquisição de experiência.

Segundo os estudantes, dentre os principais desafios para se chegar a escolha profissional está o alto custo do curso superior, ainda que a maioria dos alunos pesquisados tenha realizado seus estudos em escolas particulares, sob a tutela da família.

Ainda com relação aos impasses para se chegar a escolha definitiva do curso, observou-se que 47,8% dos alunos respondentes fizeram sua opção porque realmente gostam da profissão, já a questão da vocação se faz mais presente entre os alunos de gastronomia. A escolha pelos cursos também é destacada em razão de proporcionarem melhores condições no mercado de trabalho. Esse dado emerge no discurso dos alunos que pesquisaram sobre a área anteriormente ao ingresso no curso e verificaram que o mercado de trabalho na área era promissor.

A análise das entrevistas por meio do programa ALCESTE, identificou o projeto profissional, a formação e a vida pessoal como sendo os principais eixos citados pelos alunos, e também possibilitou verificar detalhes sobre a escolha e a formação, o trabalho e a carreira, a família e os amigos. Dentre a maioria dos relatos, observa-se uma busca de projeção na profissão, visto que 72% dos respondentes ainda não estão atuando no mercado profissional.

A análise dos diários evidenciou alguns fatores de influência na escolha, com especial destaque aos fatores pessoais e familiares. Cabe aqui destacar que, embora a interpretação das histórias de vida dos alunos possa não ter sido suficiente para traçar um caminho que remeta a todos os fatores de influência na escolha profissional, na medida em que são descritas, possibilitou identificar uma personalização das análises, isto é cada sujeito da pesquisa demonstrou uma maneira de se identificar com o mundo profissional e de contar sua própria história. Alguns diários são ricos em detalhes, outros plenos de emoção e outros um pouco reservados, mas todos ajudam a descrever os meandros dos caminhos trilhados e as aspirações destacadas pelos alunos, fato essencial para este trabalho.

O conjunto de resultados obtidos nessa investigação permite projetar novas perspectivas de extensão para este estudo: ele pode expandir-se para outras unidades da Instituição, para outras Instituições que abriguem os mesmos cursos e até mesmo para outras áreas afim de verificar possíveis alterações nas trajetórias de vida dos sujeitos quanto à

escolha profissional. Outra possibilidade de continuidade deste trabalho, dirige-se aos egressos com o propósito de identificar a trajetória de desenvolvimento de carreira nas áreas de hotelaria e gastronomia. Finalmente, há a perspectiva do estudo com relação aos centros de formação, admitindo a precária contribuição da Escola Básica quanto aos meios e recursos oferecidos para orientação profissional e o mercado de trabalho atual.



## REFERÊNCIAS

ALVES, E. (Org.). **Modernização produtiva e relações de trabalho:** perspectivas de políticas públicas. Petrópolis: Vozes, 1997.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?:** ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1998.

ARENDT, H. **A condição humana.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.

BALASSIANO, M.; VENTURA, E.C.F.; FILHO, J.R.F. **Carreiras e cidades:** existe um melhor lugar para se fazer carreira. In. Enanpad, Atibaia. Anais. Atibaia: 2003.

BAUMAN. **Modernidade líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BRASIL. Ministério da Educação, Secretaria da Educação Média e tecnológica. **Parâmetros Curriculares Nacionais – Ensino Médio.** Brasília, 1999.

\_\_\_\_\_. Plano Nacional de Educação (PNE). Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2002.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação (MEC). Disponível em : < <http://portal.mec.gov.br/sesu>>. Acesso em 21/09/2005 a.

\_\_\_\_\_. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em 18/09/2005 b.

BOGDAN, R. C., BIKLEN S.K. **Investigação qualitativa em educação.** Tradução: Maria João Alvarez, Sara Bahia dos Santos e Telmo Mourinho Baptista. Porto Codex – Portugal: Porto Editora Lda, 1994.

BOHOSLAVSKY, R. Entre a encruzilhada e os caminhos. In: BOHOSLAVSKY, R. **Vocacional: teoria, técnica e ideologia.** São Paulo: Cortez, 1983 a.p.7-18.

\_\_\_\_\_, **Orientação profissional: Teoria, técnicas e ideologia.** São Paulo: Cortez, 1987.

\_\_\_\_\_, **Orientação vocacional: a estratégia clínica.** São Paulo: Martins Fontes, 1998.

BOISSONNADE, P. **Life and work in Medieval Europe.** Alfred Knoph, New York: 1927.

CASTANHO, G.M. P. **O adolescente e a escolha da profissão.** São Paulo: Paulinas, 1988.

CATTANI, A. D. (org). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico.** Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed Universidade, 1997.

CHAMON, E.M.Q.O. **Os doutorandos e a representação social da pesquisa.** In: Jornada Internacional sobre Representações Sociais: Teoria e Campos de Aplicação, 1998, Natal. Resumos da Jornada Internacional sobre Representações Sociais: Teoria e Campos de Aplicação, 1998, v.1

\_\_\_\_\_. **Formação e (Re) Construção Identitária: estudo das memórias de professores do ensino básico inscrito em um programa de formação continuada.** Tese (PhD) - Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP, 2003

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). In: **Revista de Administração de Empresas – RAE.** São Paulo: v.35, n 6, p 67-75, 1995.

\_\_\_\_\_. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). In: **Revista de Administração de Empresas – RAE.** São Paulo: v.36, n 1, p 13-2075, 1996.

CHAUÍ, M. S. **Escritos sobre a universidade.** São Paulo: Ed. UNESP, 2001.

CUNHA, L. A. **O ensino de ofícios artesanais e manufatureiros no Brasil escravocrata.** São Paulo: Ed. UNESP; Brasília: Flacso, 2000a.

\_\_\_\_\_ **O ensino profissional na irradiação do industrialismo.** São Paulo: Ed. UNESP; Brasília: Flacso, 2000b.

\_\_\_\_\_ **O ensino profissional na irradiação do industrialismo.** São Paulo: Ed. Unesp; Brasília: Flacso, 2000c.

DAINEZI, S.H.H. Transformações no ambiente corporativo: uma nova realidade. In: **O profissional do século: um novo perfil e desafios impostos pelo mercado de trabalho atual.** São Paulo: Scortecci, 2004.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Tradução de Franck Soudant. Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar (Orgs.). Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004.

DELORS, J. **Da educação básica à universidade.** In **EDUCAÇÃO: um tesouro a descobrir.** São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 2003.

DOWBOR, L. **A Reprodução Social.** Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

DUARTE, M.E. **A avaliação em orientação e desenvolvimento da carreira.** In. M. Gonçalves, et al (Orgs.), **Avaliação psicológica: formas e contextos (v. 5, pp. 385-391).** Braga: Associação dos Psicólogos Portugueses (APPORT), 1997.

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

\_\_\_\_\_ **A gestão de carreira.** In. **As pessoas na organização.** São Paulo: Editora Gente, 2002.

FLEURY, A., FLEURY, M.T.L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira.** São Paulo: Atlas, 2001.

FLEURY, M.T.L. **A gestão de competência e a estratégia organizacional.** In. FLEURY, M.T.L. (et al) *As pessoas na organização.* São Paulo: Editora Gente, 2002.

FONTOURA, D.S; (et al) **Buscando o sentido do trabalho.** In. Enanpad, Curitiba. **Anais...** Curitiba: 2004.

FREITAS, M. de F. V. de. **Barreiras e condições facilitadoras do desenvolvimento de carreira percebidas por estudantes do ensino médio.** Campinas: 2002. Originalmente apresentada como dissertação de mestrado, Universidade Estadual de Campinas, 2002.

GARCIA, D. M. F. **Juventude em tempo de incertezas: enfrentando desafios na educação e no trabalho.** Tese de Doutorado. Universidade Estadual de Campinas: 2002.

GATI, I., KRAUSZ, M. ; OSIPOW, S.H. A taxonomy of difficulties in career decision making. **Journal of Counseling Psychology**, 43, 510-526, 1996.

GHIRALDELLI, P.Jr. **História da Educação.** São Paulo: Cortez, 1994.

GORZ, A. **O Futuro da Classe Operária.** Revista Internacional, Quinzena, São Paulo, n. 101, 16/9/90, CPV.

HAIR, Jr.J.F (*et al*). **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

HALL, D. T. **Career in organizations.** Califórnia: Goodyear, 1976.

HUBERMAN, Leo. **A História da Riqueza do Homem.** Tradução de Waltensir Dutra, Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1986.

JOSSO, M.C. Life history and project: life history as a project and “life histories” attending to projects. **Educ. Pesqui.**, July Dec. 1999, vol. 25, no.2, p.11-23.

KOVÁCS, I. **As metamorfoses do emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação.** Oeiras, Portugal: Celta, 2002.

KUENZER, A. Z. (org.). **Ensino médio:** construindo uma proposta para os que vivem do trabalho. São Paulo: Cortez, 2002

LACOMBE, B.M.B. **O aluno de administração de empresas, o trabalho e a construção da carreira profissional:** contribuição de um estudo de caso na Grande São Paulo. In Enanpad, Salvador **Anais**, 2002.

LAKATOS, E.M. **Metodologia do Trabalho Científico.** São Paulo: Atlas, 1992.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais.** Porto Alegre: Artmed, 2003.

LEONHARDT, R.R. **Homem: cultura unidade essencial.** Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP, 1999.

MAIA, A.S. **Desafios e Propostas para uma Agenda de Políticas de Educação Superior na Primeira Década do Milênio.** In: Políticas Públicas de educação superior: desafios e proposições. Brasília: ABMES; FUNADESP, 2002.

MAN, T.W.Y.; LAU, T. **Entrepreneurial competencies of SME owner / manager in the Hong Kong services sector:** a qualitative analysis. *Journal of Enterprising Culture*, v.8, n.3, 2000. Disponível em: <<http://www.worldscinet.com/jec/08/0803/S0218495800000139.html>> Acesso em 06 Fev. 2005.

MANFREDI, S. M. **Educação Profissional no Brasil.** São Paulo: Cortez, 2002

MARX, K. **Capítulo VI (Inédito).** São Paulo: Ed. Ciências Humanas, 1978.

MILKOVICH, G. T. BOUDREAU, J. W. **Administração de Recursos Humanos.** Tradução Reynaldo C. Marcondes. São Paulo: Atlas, 2000.

MOITA, M.C. **Percursos de formação e de trans-formação.** In: Vidas de professores. Portugal: Porto Editora Ltda, 2000.

MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho.** RAE Executivo, São Paulo: v.1, n. 1, 2002.

MOURA, C.B. **Orientação Profissional:** avaliação de um programa sob o enfoque da análise do comportamento. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Campinas, 2000.

MUSSON, G. Life Histories In: Symon, G; Cassel C. **Qualitative methods and analysis in organizational research:** a practical guide. London: Sage, 1998.

NOGUEIRA, M.A. Favorecimento econômico e excelência escolar: um mito em questão. In **Revista Brasileira de Educação**, Caxambu-MG, n. 26, 2004.

OLIVEIRA, L. R. **Estudo do projeto de vida profissional de alunos universitários do curso de pedagogia.** Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP, 2001

OLIVEIRA, S. L. de. **Tratado de metodologia científica:** projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

POCHMANN, M. **As perspectivas do trabalho na economia moderna.** In. Dowbor, L. ( et al.) **Desafios do trabalho.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

PRIMI, R. HERNANDEZ MUNHOZ, A. M., BIGHETTI, C. A. *et al.* Desenvolvimento de um inventário de levantamento das dificuldades da decisão profissional. **Psicol. Reflex. Crit.**, 2000, vol. 13, no. 3, p. 451-463.

ROMANELLI, O. de O. **História da Educação no Brasil (1930/1973).** Petrópolis, RJ: Vozes, 1991.

ROPÉ, F. TANGUY, L. (Orgs.) **Saberes e competências**: o uso das tais noções na escola e na empresa. Campinas: Papirus, 2004.

SAMPAIO, H.M.S. **Ensino Superior no Brasil**: o setor privado. São Paulo: FAPESP/Hucitec, 2000.

SCHEIN, E.H. **Career Dynamics**: matching individual and organizational needs. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1978.

SENAC.DN **Formação e trabalho**. Davide Mota (Org.). Rio de Janeiro: Ed. SENAC Nacional, 1997.

SILVA, E.L., MENEZES E.M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: Laboratório de ensino a distância da UFSC, 2001.

SILVA, F.C.T. **Mutações do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. SENAC Nacional, 1999.

SMITH, A. **Riqueza das Nações**. Tradução de Norberto de Paula Lima. Rio de Janeiro: Ediouro Publicações S.A, 1986.

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

SOARES, D.H.P; LISBOA, M.D. (Orgs.) **Orientação profissional em ação**: formação e prática de orientadores. São Paulo: Summus, 2000.

SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO NO BRASIL, *Livro verde*, cap. 4, **Educação na sociedade da informação**. Brasília, 2000.

SOUZA, P. R. Crises na educação. Disponível em: <[www.prsouza.com.br](http://www.prsouza.com.br)>. Acesso em 15/01/2006.

STROOBANTS, M. A visibilidade das competências. In ROPÉ F, TANGUY L. (orgs.) **Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa.** Campinas: Papirus, 2004.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2005.

WALLS, R. T. Vocational Cognition: Accuracy of 3rd, 6th, 9th, and 12th grade students. **Journal of Vocational Behavior.** v.56, n. 1, 2000.

WHITAKER, D. **Escolha da carreira e globalização.** São Paulo: Moderna, 1997.

ZANELLI, J.C.; ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia Organizacional e Trabalho.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZARIFIAN, P. **Objectif compétence.** Paris: Liaisons, 1999.

\_\_\_\_\_ **O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas.** São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.