



Uni**CEUB** - FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - FACS
CURSO: PSICOLOGIA

O SIGNIFICADO DO TRABALHO NAS NOSSAS VIDAS:
DESCOBRINDO COMPETÊNCIAS E TALENTOS
ADORMECIDOS

MARIA ESTÉR DA COSTA CAMPOS

BRASÍLIA-DF
JUNHO/2005

MARIA ESTÉR DA COSTA CAMPOS

O SIGNIFICADO DO TRABALHO NAS NOSSAS VIDAS:
DESCOBRINDO COMPETÊNCIAS E TALENTOS
ADORMECIDOS

Monografia apresentada como um dos requisitos para a conclusão do curso de Psicologia do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Profª Orientadora: Suzana Meira Lopes de Castro Joffily.

Brasília, Junho de 2005

Dedico esta monografia aos meus filhos **Rafael** e **Rogério** que me proporcionaram a alegria da realização do meu primeiro sonho: o de ser mãe! Que vocês saibam reconhecer o verdadeiro significado do trabalho nas suas vidas e que vocês sejam felizes com as suas escolhas!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela vida e aos meus pais que nos ensinaram que a maior fortuna que eles poderiam deixar para nós seria a educação, e nos incentivaram a ir atrás dos nossos sonhos. À minha mãe querida que, mesmo ausente, sempre será minha referência de amor ao próximo.

Agradeço ao meu marido **Landerley** – meu parceiro e companheiro de todas as horas. Obrigada pelo amor, carinho e atenção e, principalmente, por me incentivar e estar comigo na busca e realização deste e de outros sonhos.

Agradeço o carinho e atenção de toda minha família: meus filhos, minhas futuras noras, minhas irmãs, meu irmão e sobrinhos, especialmente a **Kaká, Chris e Livia**, que eu tenho a grata satisfação de compartilhar de um convívio mais próximo.

Agradeço às amigas e aos amigos que foram solidários e compartilharam comigo deste sonho.

Agradeço aos professores **Tânia Inessa, Cláudia Feres, Fernando Rey, Maurício Neubern e Sandra Regina**, pelo incentivo ao estudo, pelo interesse e humanidade demonstrados e por compartilhar seus conhecimentos, que muito contribuíram para o meu crescimento e aprendizado.

Agradeço a professora e orientadora **Suzana Joffily** que, com sabedoria, incentivou, orientou e conduziu a elaboração desta monografia.

Suzana, Obrigada pelo apoio, paciência e confiança! Obrigada pelas correções oportunas. Você soube, com maestria, me incentivar e contribuiu muito para o meu crescimento pessoal. Muito obrigada!

SUMÁRIO

RESUMO	05
INTRODUÇÃO	06
1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO	09
1.1 História e Contextualização da evolução do trabalho	09
1.2 O que é trabalho?	14
1.3 Articulação entre Identidade e Trabalho	18
2. ESCOLHAS PROFISSIONAIS: UMA CONSTANTE NAS NOSSAS VIDAS	23
2.1 A importância da escolha profissional	23
2.2 Orientação e Desenvolvimento Profissional: uma oportunidade para crescimento pessoal	31
2.3 Em busca de uma escolha que traduza em realização pessoal	38
2.4 Objetivos da pesquisa qualitativa	47
3. METODOLOGIA DA PESQUISA	49
3.1 Instrumentos da pesquisa	50
3.2 Sujeitos	52
3.3 Contexto de realização das entrevistas	53
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DA PESQUISA	55
4.1 A falta de trabalho significa sentimento de perda da identidade social ..	56
4.2 O trabalho significa conflitos pelas influências dos familiares e do social nas escolhas profissionais	58
4.3 Significado do trabalho com felicidade e satisfação ou de infelicidade e insatisfação.....	60
4.4 O Trabalho significa novas competências, interesses e possibilidades no decorrer da vida	63
4.5 O trabalho significa construir sonhos e desafios para conquistá-los	64
4.6 O trabalho significa sentimentos ambivalentes	67
4.7 O trabalho significa reprogramar o plano de vida pessoal e profissional.....	68
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80

RESUMO

Esta monografia apresenta uma pesquisa bibliográfica fundamentada com a realização de uma pesquisa qualitativa, cujos objetivos foram discutir o significado do trabalho e a importância da realização profissional na vida de uma pessoa. Contudo, após exaustiva análise da bibliografia consultada, bem como reflexão sobre a pesquisa qualitativa realizada verificou-se que, na verdade a super valorização do trabalho na vida de uma pessoa é construída socialmente. Daí a necessidade de uma reflexão sobre a importância exacerbada do trabalho nas nossas vidas, principalmente quando se vislumbra a possibilidade de que a tecnologia e a automação crescentes podem apresentar a possibilidade de menos postos de trabalhos (empregos), bem como o exercício de atividades em que vai sobrar um tempo ocioso. Assim, uma parte da monografia é dedicada a contextualização do trabalho desde as formas mais primitivas até o desenvolvimento dos dias atuais. São apresentados os conceitos do trabalho e discutido como o significado do trabalho pode ser diferente para cada pessoa. Ademais, é demonstrada a importância do apoio de qualidade para favorecer a decisão quanto às escolhas profissionais, bem como possibilitar a realização profissional. São demonstrados os resultados da pesquisa qualitativa realizada, por meio de entrevista semi-estruturada, com dois participantes, cujas narrativas são discutidas à luz da hermenêutica-dialética de Minayo (1994), onde as construções simbólicas sobre o significado do trabalho foram conhecidas. Chega-se à conclusão de que é necessário um reposicionamento sobre a importância do trabalho e sobre como valorizamos este aspecto, muitas vezes, em detrimento das demais áreas das nossas vidas. Discute-se, ainda, as diferenças individuais e a importância de cada um saber reconhecer o momento mais propício e adequado e ir atrás dos seus desejos e sonhos.

Palavras chave: Trabalho, significado, orientação, profissional.

INTRODUÇÃO

Sabe-se que o trabalho é vital para a preservação da saúde do ser humano. Desenvolver uma atividade é importante para o indivíduo, pois quando trabalhamos criamos algo, produzimos, mostramos que a vida é importante. Quando o trabalho fornece condições dignas, ele favorece o desenvolvimento de uma identidade, de atingir algo, de ter valor. Isto pode ser percebido quando nos apresentamos, pois normalmente falamos nosso nome e logo a seguir a ocupação profissional. Percebe-se que o trabalho faz parte da nossa identidade - nos apresentamos com a nossa identidade social. O significado do trabalho e seu propósito estão relacionados com o lugar em que o trabalho ocupa na nossa vida.

Contudo, o trabalho tanto pode ser fonte de prazer e felicidade, como pode ser fonte de sofrimento para o indivíduo. Percebe-se que, às vezes, as pessoas transformam o trabalho em dever, ao invés do prazer. Observa-se, também, que, quando as pessoas não vêm a razão de ser de determinado trabalho, criam um vazio pela falta de significado. Por estas razões, é que o significado da vida está relacionado com o significado do trabalho e que precisamos amar a vida e o trabalho.

Deste modo, apresentar esta monografia, cujo título "*O significado do trabalho nas nossas vidas: descobrindo competências, desejos e talentos adormecidos*", passa pela vontade de estudar de forma mais estruturada o assunto e apresentar contribuições que possam favorecer o entendimento por parte de outras pessoas. Na verdade, o interesse pelo tema faz parte da vida da autora da presente monografia, que dedicou a maior parte da sua trajetória profissional a trabalhos cujo foco, de certa forma, estavam relacionados com a importância da pessoa estar bem no trabalho e de realizar-se profissionalmente.

Assim, esta monografia tem como objetivos discutir o significado do trabalho e a importância da realização profissional na vida de uma pessoa, ressaltando a importância da orientação e do desenvolvimento pessoal para a escolha profissional, numa visão de que as escolhas profissionais não precisam ser definitivas e eternas e

que as pessoas têm o direito, em qualquer momento das suas vidas, de buscar o verdadeiro significado e a felicidade no trabalho.

Observa-se que para um trabalho ser significativo, este tem que ser agradável, estimular o potencial, a criatividade, e fazer com que a pessoa perceba os efeitos e retornos do que faz. No entanto, a busca do significado no trabalho é subjetiva, pois para cada pessoa o trabalho pode ter um significado diferente. Todas as culturas têm seus próprios conceitos, mas todas devotam muito tempo de suas vidas ao trabalho. Neste aspecto, o importante é que todos sejam tratados com respeito e dignidade.

Para ampliar a análise e discussão do tema desta monografia foi realizada uma pesquisa qualitativa por meio de entrevistas semi-estruturadas. A análise dos dados foi realizada de acordo com o método hermenêutico-dialético, de Minayo (1994) e, a partir daí, foram elaborados um conjunto de significados sobre as questões relacionadas ao trabalho, bem como a discussão das construções das narrativas dos participantes.

Neste sentido, a pesquisa realizada favoreceu a análise, o entendimento e o aprofundamento do tema de uma forma mais natural, na medida em que apresentou a possibilidade de discutir as narrativas dos participantes à luz das teorias apresentadas.

A parte relativa à fundamentação teórica visa mostrar a contextualização da história do trabalho. É relatado o processo de evolução da civilização humana por meio do trabalho, inicialmente como forma de sobrevivência, estendendo até o desenvolvimento tecnológico dos dias atuais. Assim, é visto, de forma sucinta, os estudos realizados para maximizar a produção e como esta fase alienou o trabalhador, com controle gerencial forte e a especialização exagerada que levou a desumanização e a falta de personalização do homem com o trabalho realizado. Apresenta-se a partir daí os avanços ocorridos com a implementação da tecnologia, bem como os efeitos para o trabalhador.

Foram abordados, também, os conceitos do trabalho, que podem ter significados diferentes para cada pessoa, porque existe muita subjetividade envolvida, ou seja, depende da cultura ou do contexto que a pessoa está inserida. Apresenta-se, ainda, a importância da articulação existente entre trabalho e identidade, ressaltando a ênfase apresentada por diversos autores quanto à questão da importância do trabalho na vida de uma pessoa.

Apresentar-se-á uma discussão acerca do tema relativo às escolhas profissionais nas nossas vidas, bem como à importância da orientação e desenvolvimento pessoal como forma de facilitar o processo das escolhas profissionais e favorecer a busca e a realização no trabalho.

Discutir-se-á, também, com profundidade, a importância exacerbada do trabalho nas nossas vidas, evidenciando a necessidade de uma reflexão sobre o tema, tendo em vista que as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, como a evolução tecnológica e a automação crescente podem favorecer a possibilidade de uma sociedade de pessoas sem trabalho ou com tempo ocioso. Neste sentido, faz-se necessário um questionamento sobre a importância das nossas escolhas profissionais, favorecendo o entendimento de que elas não precisam, obrigatoriamente, serem únicas e eternas, mas podem, na medida do possível, serem válidas para aquele momento, evidenciando que temos o direito de buscar a felicidade no trabalho, independente da idade cronológica ou tempo de trabalho.

Ressalta-se que o significado do trabalho que os participantes da pesquisa construíram, após estarem sem vínculo com as empresas que por muitos anos eles mantiveram laços de afetividade, foram: sentimento de perda, dor, vazio, angústia, depressão e falta de referência, como se a identidade estivesse partida, fragmentada ou como se faltasse um pedaço deles mesmos. No entanto, observou-se, também, sentimentos ambíguos, como: tristeza, angústia, dor, sofrimento e desconforto pelas perdas que, muitas vezes, se alternavam com a emoção, a alegria e a felicidade pelo êxito alcançado em outra dimensão do trabalho.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO

1.1 História e contextualização da evolução do Trabalho

A história do trabalho pode ser comparada com o processo de evolução da civilização humana. No entanto, não se trata de fazer uma análise detalhada da história do trabalho, mas apenas de indicar alguns elementos e repercussões que as transformações no mundo do trabalho favorecem o posicionamento atual das pessoas em relação ao trabalho.

O homem das comunidades primitivas dependia quase integralmente das condições naturais para sobreviver, onde a lei do mais forte prevalecia, formando um elo da cadeia de um ecossistema naturalmente definido. Segundo Albornoz (1998) o trabalho neste estágio da economia isolada representou um esforço complementar à ação da natureza: o homem colhe os frutos das árvores, pesca os peixes dos rios, caça animais da floresta, sem se preocupar com os excedentes ou com a acumulação de riquezas e o trabalho serve apenas à subsistência humana.

A partir do momento que o homem foi capaz de perceber o osso como arma para dominar seu concorrente, ele utilizou essa idéia e, a partir daí, houve um salto para o domínio das técnicas e a maior capacidade de observar a natureza para transformá-la. Percebendo a natureza como fonte inesgotável de recursos, o homem chega à agricultura e à divisão de trabalho: enquanto uns se dedicavam ao plantio, outros caçavam. O trabalho sobre a terra dá origem à riqueza, incentiva o desenvolvimento do artesanato, possibilita a noção de propriedade e surge a necessidade de negociar os excedentes não consumidos por meio das trocas que, mais tarde, favoreceram o aparecimento do comércio. Surgem os centros urbanos que congregam os homens, dão identidade e unidade cultural e potencializam o comércio e as trocas de idéias.

Ocorre um avanço na produção rural que, nas palavras de Oliveira (1995), estimula a concentração urbana. O homem migra do campo para os centros urbanos, na esperança de um trabalho nas fábricas, menos arriscado e menos dependente da natureza, ficando às vezes amontoados em cortiços e sujeitando-se a trabalhos penosos e repetitivos, com carga horária de até 16 horas diárias. As manufaturas

têxteis constituem a principal atividade econômica que vai favorecer o crescimento do comércio e a acumulação de riqueza, que não depende mais apenas do trabalho na terra. Os mais bem sucedidos, denominados burgueses, passam a empregar trabalhadores, criados domésticos, artesãos e, aos poucos, vão estabelecendo uma hierarquia baseada no poder econômico e na exploração do trabalho do homem para garantir a produtividade desejada.

Nas cidades, as comunidades passam a requerer serviços especializados, que vão dar origem a outras profissões ligadas à necessidade de novas técnicas de conservação dos alimentos, de contabilidade e controle de estoques, de transporte, de comunicação, de saúde, de arquitetura, engenharia e construção civil, de sistemas de abastecimento e esgoto sanitário, de administração e defesa, de apoio filosófico e religioso e outros.

Nesta fase, já não se pensava apenas no trabalho isolado e dependente das condições naturais. Adam Smith (1723-1790), pioneiro nas teorias econômicas e administrativas modernas, introduziu um modelo baseado na divisão e especialização do trabalho em sua obra “*A Riqueza das Nações*”, no século XVIII, evidenciando a necessidade de se evoluir do conceito da produção artesanal - onde o artesão era responsável pela execução de todo o processo de produção - para uma abordagem que viabilizasse o atendimento à explosão de demanda surgida com a formação dos grandes núcleos urbanos.

Com advento do capitalismo, Oliveira (1995) ressalta que este “é caracterizado pela evolução tecnológica aplicada na produção e a conseqüente revolução nos processos de produção e nas relações sociais” (p. 75). O trabalho tornou-se sinônimo de emprego, uma vez que a pessoa trocava sua força de trabalho por um salário.

Os grandes descobrimentos e as invenções se multiplicaram e se espalharam por todo o mundo, o que viabilizou novos produtos e novos processos de produção. A acumulação de riqueza e de conhecimento formou a base para a revolução tecnológica e social do capitalismo. Conforme Albornoz (1998) é possível reconhecer três estágios de desenvolvimento da tecnologia: a invenção da máquina a vapor, que representa a revolução tecnológica do séc. XVIII; o uso da eletricidade, no séc. XIX; e a automação, que representa o estágio mais recente da evolução tecnológica, caracterizada pela

invenção do computador e a revolução industrial do séc. XX. Oliveira (1995) cita que a Revolução Industrial apresenta duas fases: a primeira (1760-1850) corresponde ao período de transformação tecnológica e social promovidas basicamente no setor têxtil e na introdução, em outros setores, da máquina a vapor na produção, em substituição às antigas fontes de energia empregadas (manual, tração animal e energia hidráulica). A segunda fase (1850-1900) é compreendida pela expansão da maquinaria a outros países da Europa, acompanhada de novos avanços tecnológicos, como a energia elétrica e de combustíveis produzidos do petróleo; a invenção do rádio; do submarino; e dos automóveis, que vão impulsionar o crescimento das cidades.

Percebe-se que a divisão do trabalho possibilitou ganhos de produtividade e favoreceu o atendimento rápido às demandas e necessidades da época, ao mesmo tempo em que atendia ao objetivo de obtenção da máxima lucratividade para os proprietários do negócio. Foram implementados estudos onde todos os movimentos necessários para a realização do trabalho fossem cientificamente estudados, com a finalidade de aumentar a produtividade, e instaladas linhas de produção em massa para fabricação de produtos mais homogêneos, e de produção em série.

No entanto, os avanços ocorridos e a massificação da produção, característica do sistema capitalista da época, não se traduziram em avanços nas relações de trabalho. Muito pelo contrário, este modelo acarreta conseqüências nefastas e alienantes para o trabalhador quando tira a possibilidade de identificação deste com o produto do seu trabalho. Marx (1975 a, citado por Borges 2004) faz uma crítica a este modelo, demonstrando as diversas formas de alienação do trabalhador da linha de montagem: “o trabalhador não possui os meios de produção, não tem controle sobre o produto nem sobre o processo de trabalho, e portanto, é suprimido do seu saber fazer e as possibilidades de identificação com a tarefa e com produto” (pp. 32-33).

Fica evidente que a excessiva especialização, onde uma pessoa desempenha apenas uma pequena parte do processo, leva o trabalhador à alienação na medida em que este não percebe o conjunto da atividade em que seu esforço se insere e não consegue estabelecer uma identidade com o produto e com a empresa. O filme “Tempos Modernos”, com Charles Chaplin, faz uma sátira aos excessos da

automatização e da divisão do trabalho na linha de montagem, simbolizando como esta forma de trabalho é alienante e desumana para o trabalhador.

No entanto, nem sempre a divisão de trabalho é prejudicial ao ser humano. Nota-se que esta já existia entre os artesãos, na Antigüidade, com vistas à qualidade do produto e por causa da diversidade das capacidades e dons; ou seja, a divisão do trabalho ocorria em respeito às diferenças e potencialidades de cada um. Conforme Albornoz (1998) “Para o pensamento antigo é a finalidade que dá sentido e comanda o conjunto da atividade produtiva” (p. 45). Esta é uma característica relevante para este trabalho que defende o direito da pessoa poder escolher sua ocupação em função da sua singularidade.

As grandes mudanças ocorridas na economia mundial, como a formação de sindicatos representativos da classe operária, greves por melhores condições de trabalho e a exigência por parte dos clientes por novos produtos, mostraram que o modelo rígido até então vigente se mostrava incapaz de fazer frente à concorrência mundial. Segundo Antunes (2003) a década de 80 é marcada por um salto tecnológico: a automação, a robótica e a microeletrônica modificam as relações de trabalho. Novos processos de trabalho emergem substituindo o cronômetro e a produção em série pela flexibilização da produção e por novas formas de adequação da produção à lógica de mercado, que vão requerer novos padrões de gestão da força de trabalho.

Para sintetizar este modelo, Gounet (1991, citado por Antunes 2003) ressalta que:

Ao invés do trabalho desqualificado, o operário torna-se polivalente. Ao invés da linha individualizada, ele se integra em uma equipe. Ao invés de produzir veículos em massa para pessoas que não conhece, ele fabrica um elemento para satisfação da equipe que está na seqüência da sua linha. (...) Finalmente, estamos na fase do enriquecimento das tarefas, da satisfação do consumidor, do controle de qualidade (pp.36-37).

Em que pese as vantagens trazidas por este modelo que, sendo mais flexível, estaria eliminando a citada alienação do trabalho de produção em massa, a possibilidade de troca entre os trabalhadores proporcionada pelo trabalho realizado em

equipe e a possibilidade de surgimento de pequenas unidades produtivas, devido a descentralização da produção, apresenta, também, a possibilidade de redução ou eliminação dos direitos e conquistas sociais dos trabalhadores, exigindo uma participação mais ativa destes, que passam a ser “polivalentes” desempenhando várias atividades.

Observa-se também que este modelo estrutura-se a partir da utilização de um número mínimo de trabalhadores provocando desemprego para um grande contingente de pessoas, o que vai influenciar a relação de trabalho na medida que o trabalhador ativo fica emocionalmente pressionado com a possibilidade de ser dispensado e passa a exercer um papel mais ativo e participante no trabalho. Mas essa atuação pode ser resultado da repressão combinada com cooptação, ou seja, o trabalhador estaria mais colaborador pelo medo de perder seu emprego. É claro que esta participação mais ativa do trabalhador apresenta tanto pontos positivos como negativos, dependendo dos interesses e potencialidades de cada um.

Percebe-se que não há uma tendência generalizante e homogênea quando se pensa no mundo do trabalho. Todos os modelos vão apresentar características positivas e negativas, que vão ser benéficas para uns e maléficas para outros. Antunes (2003) ressalta que “ao mesmo tempo em que se visualiza uma tendência para a qualificação do trabalho, desenvolve-se também intensamente um nítido processo de desqualificação dos trabalhadores, que acaba configurando um processo contraditório que superqualifica em vários ramos produtivos e desqualifica em outros” (p.62).

As mutações no universo do mundo do trabalho variam de setor para setor, aumentando em alguns, como na siderurgia, que passa a exigir profissionais mais qualificados e diminuindo em outros, como no setor de minério, metalúrgico, construção naval e gráfica, que, grande parte dos setores, foram informatizados.

De qualquer forma as múltiplas e radicais transformações ocorridas, como o ritmo acelerado da evolução tecnológica, a velocidade da comunicação e a globalização da economia afetam, direta ou indiretamente, o mundo do trabalho e o equilíbrio físico e psíquico dos trabalhadores, exigindo destes uma preparação continua e diferenciada para os desafios da inovação, da concorrência e da instabilidade dos empregos.

Neste aspecto, Lima (1995) descreve:

Com a aceleração do processo de globalização da economia capitalista, a partir dos anos oitenta, o mundo do trabalho vem passando por intensas modificações, observando-se a reestruturação de alguns setores produtivos, a adoção de novas tecnologias e estratégias de gestão, a imposição de normas internacionais de qualidade e de produtividade, além de exigências cada vez maiores de redução de custos (p. 339).

Deste breve histórico, percebe-se que a automatização e as significativas mudanças ocorridas no mundo do trabalho muito têm contribuído para diminuição do esforço físico dos trabalhadores com a adoção de tecnologias que visam incrementar a produtividade e favorecer o aumento dos lucros para os proprietários do negócio. Observa-se, também, que estas mudanças trazem pequenos benefícios para a classe trabalhadora. No entanto, de forma geral, não se percebe uma maior identificação da pessoa com o trabalho, o que poderia ser explicado a partir da hipótese de que estas mudanças têm afetado o significado do trabalho, tornando a classe trabalhadora mais heterogênea, fragmentada, exigente e complexa, que passa a necessitar de realização de trabalhos que, além do sustento da família, lhe proporcionem prazer e faça sentido à sua existência.

1.2 O que é o trabalho?

A palavra trabalho tem conceitos e significados diferentes para a maioria das pessoas, pois está embutido no conceito algo pessoal e subjetivo que depende muito das crenças, valores, percepção pessoal e história de vida de cada um de nós. Albornoz (1998) lembra que a palavra trabalho tem muitos significados dependendo da cultura, sendo que, em algumas, está associada à emoção, lembra dor, tortura, suor do rosto. Noutras, designa a operação humana de transformação da matéria natural em objeto.

Existem pesquisas que estudam a variedade de significados que as pessoas atribuem ao trabalho, demonstrando que trabalho é objeto de múltiplas e ambíguas atribuições e significados.

Albornoz (1998), ressalta que os estudiosos supõem que a história da palavra trabalho se refere à passagem pré-histórica, da cultura da caça e da pesca, para a cultura agrária, baseada na criação de animais e no plantio. Lembra que, em Alemão, a palavra *Arbeit* (trabalho) deriva do latim *arvum*, que quer dizer terreno arável. Já em português, apesar de haver labor e trabalho, é possível achar na palavra trabalho, tanto as significações de realizar uma obra que expresse e dê reconhecimento social, podendo permanecer além da vida, como a de esforço rotineiro, repetitivo, sem liberdade e incômodo inevitável. Na nossa língua a palavra trabalho se origina do latim *tripalium* – instrumento feito de três paus aguçado com pontas de ferro, utilizado pelos agricultores para baterem o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los. No entanto, na maioria dos dicionários *tripalium* está registrado apenas como instrumento de tortura.

Neste significado está implícita a conotação de trabalho como um fardo, algo penoso, sofrido, como se o trabalhador estivesse num cativeiro. É interessante notar que muitas pessoas costumam fazer uma analogia do trabalho com dever, obrigação, como pode ser constatado no dito popular “primeiro o trabalho, depois o prazer”, que infere um significado de que trabalho e prazer não podem estar associados, mas separados, e hierarquizados numa ordem em que o prazer só pode ser atingido depois do trabalho.

Da idéia de associar trabalho com sofrimento, passa-se ao termo esforçar e laborar. Segundo Albornoz (1998), Labor é “aquele trabalho do corpo do homem pela sobrevivência. Há uma dose de passividade nessa atividade humana: a submissão aos ritmos da natureza, às estações, à intempérie” (p. 47). Distingue-se, portanto o significado de labor, mais associado às atividades rotineiras relativas à sobrevivência humana, com o trabalho, que tem uma abrangência maior, à medida que implica na transformação da natureza para a produção de algo.

Normalmente usamos, no cotidiano, os termos trabalho e emprego como sinônimos, mas Jahoda (1987, citado por Borges e Yamamoto 2004) lembra que, no

contrato de trabalho, a palavra emprego e trabalho têm significados diferentes: “o emprego é uma forma específica de trabalho econômico (que pressupõe a remuneração) regulado por um acordo contratual (de caráter jurídico)”(p. 26); portanto, é uma troca, em que uma pessoa exerce alguma atividade em contrapartida à remuneração que recebe. Wickert (1999) também corrobora com a distinção entre emprego e trabalho, citando que emprego é o “ato de alugar a capacidade de trabalho para outrem, em troca de certa quantia em dinheiro e trabalho toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência” (p.71).

Já a palavra trabalho, para Antunes (1997, citado por Borges 2004), traz um significado mais amplo, que deriva de necessidades naturais (fome, sede, etc.), mas realiza-se na interação entre os homens ou entre os homens e a natureza; portanto, estabelece a relação entre homem e a natureza e entre sociedade e a natureza .

Para Marx (1975, citado por Borges e Yamamoto 2004) a essência do ser humano está no trabalho. Para ele, o trabalho seria o fator que faz a mediação entre o homem e a natureza. Cita, inclusive, que, por meio do trabalho o homem se diferencia dos demais animais, quando se antecipa, projeta e consegue imaginar o resultado do seu trabalho, e portanto, tem a intencionalidade. Explicita esta idéia no livro O Capital quando distingue o trabalho de um arquiteto dos animais:

No fim do processo de trabalho, obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e portanto idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação na forma da matéria natural; realiza ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade (pp. 149-150).

No entanto, a idéia de que o homem se faz a si mesmo e se eleva como ser humano por meio de uma atividade prática, como o trabalho, é uma idéia moderna, alheia ao pensamento antigo. Albornoz (1998) lembra que, na antiguidade, os homens livres viviam no ócio, como filósofos ou políticos, entregues à contemplação ou à ação política. Nesta linha, Borges e Yamamoto (2004) resgatam um pouco da literatura e do pensamento de Platão (427 – 347 a.C.) e Aristóteles (384 – 322 a.C.), filósofos

clássicos que exaltavam a ociosidade, valorizavam a atividade política e se referiam ao trabalho como atividade inferior que impedia as pessoas de possuírem virtudes.

Observa-se que a bíblia apresenta o trabalho como castigo, devido ao fato do homem ter perdido a inocência e cometido o pecado original, ficando condenado a ganhar o pão com o suor do seu rosto. Albornoz (1998) lembra que na tradição judaica o trabalho era encarado como uma labuta penosa, à qual o homem estava condenado pelo pecado. Já com a reforma protestante, o trabalho sofre uma reformulação e passa a ser visto como uma forma de servir a Deus. Assim, a profissão é encarada como uma vocação.

Na visão do trabalho renascentista somam-se heranças cristãs às greco-romanas, e suas conseqüências ainda não terminaram de acontecer nas concepções do trabalho de nosso tempo. Nesta visão, Albornoz (1998) coloca que: “O trabalho seria a expressão do homem e expressão da personalidade, do indivíduo. O homem se torna um criador por sua própria atividade; pode realizar qualquer coisa. O trabalho é a melhor maneira de preencher sua vida” (p. 58).

Hegel (1770-1831), um dos filósofos mais representativos da filosofia idealista alemã do séc. XIX, expressa uma concepção nova do trabalho humano. Para Hegel (citado por Albornoz 1998) “o trabalho é uma relação peculiar entre os homens e os objetos, na qual se unem o subjetivo e o objetivo, o particular e o geral, através do instrumento, a ferramenta” (p.62). Hegel aprofunda o conceito de trabalho acentuando seu aspecto positivo na formação do homem, evidenciando a necessidade que a pessoa tem de ser reconhecida e que isto só seria possível através da sua produção. Além disto, enriquece o conceito ao afirmar que quando o homem cria algo ele se produz a si mesmo, dando a idéia que o sujeito vai se elevando até atingir sua plena autoconsciência.

Destaca-se, também, a contribuição de Fourier (citado por Albornoz 1998), um dos utopistas do séc. XIX, na França, que:

Vê o trabalho como realidade que, de sofrimento e pena, no mundo da sociedade repugnante da indústria, deve se tornar, no mundo da harmonia, sonhado para um futuro concreto, uma atividade associada

ao prazer. Trabalho e prazer não precisam estar separados como as duas faces inconciliáveis de uma moeda (p. 68).

É interessante o ponto de vista sobre o mundo do trabalho de Fourier, pois se apresenta como o oposto das formas de produção industrial consideradas repulsivas e vão ao encontro da visão adotada nesta monografia, para a qual as pessoas devem se dedicar a trabalhos atraentes e produtivos que lhes proporcione prazer.

Fica evidente que, quando se fala em trabalho, é difícil encontrar definições que sejam válidas para todos os indivíduos. Acreditamos que cada pessoa tem seu próprio significado para o trabalho, que deve estar associado com a sua subjetividade e forma de pensar sobre trabalho, devido às suas experiências e vivências, seus valores e crenças e sua história de vida; sua identidade.

1.3 Articulação entre Identidade e Trabalho

Ao longo da história, percebe-se que o homem tinha seu lugar social garantido pela tradição. O capitalismo impôs, e ainda impõe, que só se é alguém quando se é um trabalhador ou um explorador do trabalho. O homem passa a necessitar de emprego para obter um lugar social, visto que ele só é merecedor do respeito e reconhecimento dos outros se desempenhar funções necessárias ao fluxo do capitalismo. Isto gerou, ao longo dos séculos, uma valorização moral da condição do trabalhador e uma concepção que exalta o trabalho como tema central na vida das pessoas. A maioria dos autores dão grande ênfase ao trabalho como formador da identidade da pessoa. O trabalho passa a ser via de subjetivação e inserção social, pois o sujeito só tem reconhecimento de sua existência caso produza. (Wickert, 1999)

Jacques (1999) coloca que a associação entre identidade e trabalho é antiga e indispensável, “a articulação entre identidade e trabalho vem de uma tradição que confere ao papel social expressividade na constituição da identidade” (p.42). Observa que, à identidade natural, se segue a identidade do papel exercido pela pessoa e que o exercício de determinadas atividades e convívio com categorias constituem o modo de ser que qualificam as pessoas.

Percebe-se que a inserção no mundo do trabalho confere valor social para o indivíduo, favorecendo o desenvolvimento de habilidades e qualificações que são agregadas à identidade do trabalhador.

Neste sentido, Antunes (2003) ressalta que o “trabalho mostra-se como momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência; é o ponto de partida para a humanização do homem e o motor decisivo do processo de humanização do homem” (p.125).

Habermas (1990, citado por Jacques, 1999) defende que a constituição da “identidade do eu” se dá a partir de uma “identidade natural” seguida da “identidade de papel”, mediadas pela socialização e integração de papéis sociais através da igualdade e da diferença em relação aos outros. Codo, Soratto e Vasques-Meneses (2004), corroboram com esta linha de pensamento ao observar que a contribuição pessoal do trabalhador seria primeiro elaborada no espaço psíquico privado, mas, para tornar-se eficaz, deve ser validada socialmente, pois depende do reconhecimento da sua utilidade pela hierarquia e pelos pares. Observam que a originalidade do trabalhador e o reconhecimento deste pelas pessoas contribui para formação da sua identidade, porque torna o sujeito único, sem igual.

Codo, Soratto e Vasques-Meneses (2004), ressaltam que a concepção de trabalho é encontrada em Marx e em Leontiev, para os quais o trabalho “atividade aparece como fator de construção da individualidade do sujeito, sendo o elo entre sujeito e sociedade” (p. 289).

Dejours (citado por Codo, Soratto e Vasques-Meneses 2004) também exalta o trabalho com um papel decisivo na vida da pessoa quando propõe que “aquilo que é constitutivo do sujeito, a partir de sua história passada, pode manter-se, aperfeiçoar-se ou deteriorar-se em função do uso que pode ser-lhe dado na configuração com a situação de trabalho” (pp. 286-287).

A maioria dos autores pesquisados exaltam o trabalho como tema central para o ser humano. Isto nos dá a dimensão que o trabalho pode representar na vida das pessoas. Observamos que, quando nos apresentamos ou apresentamos alguém, normalmente falamos o nome e logo a seguir a ocupação profissional – logo nos

apresentamos com a identidade social. O trabalho é extremamente importante na vida de uma pessoa, fornecendo condições de desenvolver uma identidade, de atingir algo. Podemos sintetizar dizendo que, quando trabalhamos criamos algo, produzimos, mostramos a nossa existência.

Marx (1974, citado por Antunes, 2003) enfatiza que:

como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana (p.125).

Jacques (2002) lembra que o vocábulo identidade, cuja etimologia, do latim *idem*, o mesmo, trás uma contradição, pois, ao mesmo tempo que significa o mesmo, também significa aquilo que difere uma pessoa da outra. O “vocábulo identidade evoca tanto a qualidade do que é idêntico, igual, como a noção de um conjunto de caracteres que fazem reconhecer um indivíduo como diferente dos demais” (p.164). Percebe-se que as diferenças representam a essência do ser humano, ou seja, a singularidade do sujeito, aquilo que faz do sujeito diferente dos demais, portanto único.

Hall (2004) identifica três concepções de identidade: o sujeito do Iluminismo, cuja identidade estava baseada numa concepção da pessoa humana como “centro”, que emergia quando a pessoa nascia e com ela se desenvolvia, ainda que permanecendo a mesma; a noção de sujeito sociológico, numa concepção interativa da identidade formada na interação entre o eu e a sociedade; e a noção do sujeito pós-moderno, cuja concepção a identidade não é fixa, essencial ou permanente, mas apresenta-se de forma flexível.

O sujeito assume identidades diferentes em diferentes momentos, identidades que não são unificadas ao redor de um “eu” coerente. Dentro de nós há identidades contraditórias, empurrando em diferentes direções, de tal como que nossas identificações estão sendo continuamente deslocadas. (..) A identidade plenamente unificada, completa, segura e coerente é uma fantasia. Ao invés disso, à medida em que os sistemas de significação e representação

cultural se multiplicam, somos confrontados por uma multiplicidade desconcertante e cambiante de identidades possíveis, com cada uma das quais poderíamos nos identificar – ao menos temporariamente.

(p.13)

Outros autores, também apresentam a identidade em constante processo de construção e aprendizado, como Jacques (2002) que ressalta a idéia de que “a identidade é aprendida, através das representações de si em resposta à pergunta “quem és” (p.165).

Neste sentido, também Hall (2004) coloca que,

a identidade é realmente algo formado, ao longo do tempo, através de processos inconscientes, e não algo inato, existente na consciência no momento do nascimento. Existe sempre algo “imaginário” ou fantasiado sobre sua unidade. Ela permanece sempre incompleta, está sempre “em processo” sempre “sendo formada” (p. 38).

Gonzáles Rey (2003) observa que, ao entrar na vida social, a pessoa vai se transformando em sujeito, lembrando que a integração é diferenciada pela própria socialização de suas diferenças individuais, que passam a constituir-se como elementos de sentido na organização do sistema de relação social que acompanham o desenvolvimento humano.

A subjetividade individual se produz em espaços sociais constituídos historicamente; portanto, na gênese de toda a subjetividade social que antecede a organização do sujeito psicológico concreto, que aparece em sua ontogenia como um momento de um cenário social constituído no curso de sua própria história (p.205).

Observa-se que o trabalho, de certa forma, também representa a entrada para a vida social, pois a pessoa passa a desempenhar um papel diferenciado perante a sociedade. Esta socialização vai favorecer o processo de constituição da subjetividade individual e a identidade do indivíduo.

Antunes (2003) sintetiza o pensamento da identidade como uma processualidade, algo em movimento:

Se o indivíduo é expressão da singularidade e o gênero humano é uma dimensão de universalidade, a classe é a imediação que particulariza os seres sociais que vivenciam condições de similitude em sua existência concreta, no mundo da produção e reprodução social. A consequência de uma classe é, pois, a articulação complexa, comportando identidades e heterogeneidades, entre singularidades que vivem uma situação particular (p.119).

Alguns autores defendem que a identidade é processual e construída ao longo dos anos. Percebe-se que todos os autores pesquisados corroboram com a idéia de que o trabalho é importante, exaltando-o como tema central na vida da pessoa e formador da identidade do ser social. Mas o trabalho tanto pode ser formador de autoconceito e identidade pessoal, fonte de realização, de satisfação e de prazer, como pode ser fonte de insatisfações e sofrimento, podendo até desestruturar a vida de uma pessoa.

No entanto, esta monografia estará mais voltada para as questões relacionadas ao prazer no trabalho, defendendo que o ser humano pode e deve procurar formas de expressar suas habilidades e potencialidades que sejam coerentes com a sua personalidade. Defende o respeito às singularidades do sujeito, aquilo que o faz diferente dos demais, portanto único e a busca constante da realização profissional e pessoal.

2. ESCOLHAS PROFISSIONAIS – UMA CONSTANTE NAS NOSSAS VIDAS

2.1 A importância da escolha profissional

Freud (1856-1939) citou nas suas obras que saúde mental é a capacidade de amar e de trabalhar. Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) concordam com esta colocação, analisando que estas são as duas grandes áreas na vida de um ser humano adulto: “o amor, traduzido nos afetos, nos amigos, na família e no erotismo, e o trabalho, na profissão, no dinheiro, na classe social, na produção, no consumo, entre outros fatores” (p. 279).

Numa análise mais apurada percebe-se que nada ficou de fora. Pode-se concluir que amor e trabalho representam os eixos principais da nossa vida, considerando que, por meio do amor, reproduzimo-nos e provamos a nossa existência e, pelo trabalho temos a oportunidade de produzir algo e deixar a nossa marca.

Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) continuam sua análise afirmando que falamos em saúde mental quando somos capazes de amar e trabalhar e, em doença mental, quando uma ou outra, ou ambas, estiver comprometida.

Isso porque se sabe que a capacidade de amar interfere imediatamente na capacidade de trabalhar e vice-versa, ou seja, quando estamos incapacitados para o trabalho, nossa capacidade para amar também deteriora-se. Por que é assim? Porque ao produzir estamos reproduzindo, e ao reproduzir estamos produzindo, ou, ainda, amar e trabalhar compõem um todo orgânico sinônimo da própria vida humana. O amar e o trabalhar são partes indiferenciáveis de um mesmo sistema, um se retroalimenta do outro; para produzir, é preciso reproduzir e vice-versa (p.279).

Nesta perspectiva de que amor e o trabalho têm importância fundamental nas nossas vidas, pode-se concluir que precisamos saber fazer nossas escolhas para atingir a felicidade, o bem estar e uma vida saudável. Assim, serão discutidas questões relacionadas com a compreensão da pessoa na relação com o trabalho, e isto passa pela importância da escolha profissional, bem como a importância da atuação

profissional que seja coerente e compatível com as habilidades, potencialidades e diferenças individuais.

Há mais de quatrocentos anos se tem notícia da preocupação que os pais tinham para que os filhos fizessem aquilo que fosse da “natureza” deles, como uma forma de reconhecer as diferenças individuais. Bohoslavsky (1998) cita que, em 1575, Huarte de San Juan escreveu *Examen de los ingenios*, e dedicou-o a Felipe da Espanha, num prólogo em que dizia:

Ninguém chegou a dizer, distinta e claramente, que natureza é a que faz, ao homem, hábil para uma ciência e incapaz para outra e quantas diferenças de engenho se encontram na espécie humana, e que artes e ciências correspondem a cada um em particular e com que indícios poder-se-ia conhecer o que mais importava. (p.20).

Percebe-se que, neste trecho, o autor tinha uma preocupação em mostrar que o ser humano possui o que chamou de “engenhos” diferentes e que, por causa disto, teriam que ter, também, diferentes artes e ciências para abarcar as habilidades de cada pessoa. Naquela época, acreditava-se que os “engenhos” fossem herdados, portanto de natureza biológica e constitucional do indivíduo. Com o passar dos anos, deu-se mais importância ao processo da aprendizagem, numa visão de que o ser humano é capaz de assimilar coisas pela cultura.

O progresso científico e o avanço tecnológico trouxeram uma complexidade e uma diversidade de possibilidades de atuação profissional, com vários campos de trabalho, proporcionando uma abrangência maior em termos de oportunidades, o que pode favorecer a atuação das pessoas de acordo com as suas diferenças e potencialidades. No entanto, nem sempre esta premissa é verdadeira, pois, na medida em que o mercado apresenta um número maior de possibilidades, abrange, também, um número maior de determinantes para escolha profissional, o que pode implicar novas dúvidas, conflitos e impasses no momento da escolha.

Bohoslavsky (1998) ressalta que “se existem diferenças entre as pessoas, torna-se necessário aconselhá-las a que se ocupem de tarefas diferentes” (p.21). Daí surge a necessidade de apoio na escolha profissional, lembrando da dimensão ética da orientação, pois “ao considerar o homem sujeito de escolhas, consideraremos que a

escolha do futuro é algo que lhe pertence e que nenhum profissional, por capacitado que esteja, tem o direito de expropriar” (p.21).

A orientação vocacional, por exemplo, surge como uma necessidade de dar suporte aos adolescentes, normalmente entre 14 a 18 anos, que estão na fase de transição dos cursos de ensino médio para a formação universitária, para que eles tenham condições de fazer suas escolhas de forma mais natural. Brammer e Shostrom (1961, citados por Bohoslavsky 1998), estabelecem que: “... a escolha vocacional tem sido considerada, historicamente, como guia vocacional – um processo para ajudar o cliente a escolher, e preparar-se para triunfar numa determinada ocupação” (p.101).

Há inúmeras teorias sobre orientação vocacional. A primeira “Teoria dos Traços e Fatores” surgiu com a II Guerra Mundial, quando os Estados Unidos passam a escolher homens para as forças armadas de acordo com as características pessoais. Após a Guerra houve um avanço para a “Teoria Desenvolvimentista” na escolha vocacional, cuja premissa é a de que o processo se inicia na infância e vai até a fase adulta, da escolha propriamente dita. Já a “Teoria Psicodinâmica” envolve as idéias analíticas da personalidade, a partir das experiências infantis, numa análise mais global do indivíduo. As “Teorias de Decisão (Abordagem Sociocognitiva)” partem da premissa que o processo depende da busca do autoconhecimento do indivíduo, das informações complementares e da análise da situação como um todo. (Levenfus, 1997)

Deste breve histórico, pode-se depreender que vários autores estudaram o assunto relativo a orientação vocacional. A maioria apresenta e defende seu método, normalmente embasados em estudos e experiências realizadas. Não se trata, nesta monografia de aprofundar sobre as teorias a ponto de ter uma opinião fundamentada e tomar partido de uma ou de outra teoria, já que todas apresentam pontos positivos, mas também limitações.

Cumprе ressaltar que existem uma multiplicidade de enfoques de orientações oriundas da necessidade de adequação das teorias à realidade brasileira e aos acontecimentos que interferem na escolha profissional. Existe também uma multiplicidade de termos, como: orientação vocacional, ocupacional ou profissional. Por uma questão de disponibilidade bibliográfica sobre o assunto, optou-se, nesta monografia, pela adoção da terminologia de orientação vocacional para definir a já

citada escolha de uma profissão na fase de transição do ensino médio para a formação universitária. Já a nomenclatura de orientação profissional será mais utilizada para expressar a possibilidade de escolha do indivíduo no ambiente de trabalho propriamente dito, ocasião em que será abordado, também, o termo desenvolvimento profissional para apresentar a alternativa de crescimento na carreira, ou ainda a possibilidade de transferência dentro das atividades previstas para determinada profissão.

Observa-se, ainda, que, independente da teoria ou nomenclatura adotadas, normalmente os autores consideram como um aspecto relevante na orientação à identificação das diferenças pessoais, por meio de informações obtidas sobre a estrutura da personalidade do indivíduo. Na década de 60, Bleger (1963, em Bohoslavsky 1998) conceituou personalidade como “um esquema ou modelo típico de relações do indivíduo com o ambiente, que se expressa segundo o objeto e o vínculo, as defesas e a área fenomenológica predominantes” (p.89).

É muito comum, até os dias atuais, a utilização de testes para identificar aspectos da personalidade do indivíduo, já que existem, no mercado, uma gama enorme destes com esta finalidade.

Com relação à utilização exacerbada de testes, González Rey (2003) faz uma crítica, analisando que, até a metade do século XX, se perpetuou a medição da personalidade identificada a partir de traços universais suscetíveis de serem medidos por testes psicológicos, mediante os quais os sujeitos podiam ser comparados entre si com independência de aspectos culturais e sociais e com independência das trajetórias individuais únicas e diferenciadas de cada pessoa. Visto desta maneira, a personalidade atuava como conjunto de elementos pontuais e o indivíduo como soma de fragmentos e formas de conduta sem nenhum tipo de mediação. No entanto, este autor trás uma mudança de paradigma e visão mais atual, observando que a personalidade não pode ser compreendida apenas como causa que atua de fora da ação do sujeito, mas que passa a ser um momento de sentido da sua própria ação.

Desta forma, González Rey (2003) descreve:

Na personalidade aparecem organizados subjetivamente todas as experiências do sujeito em um sistema em que os sentidos subjetivos

produzidos por uma experiência passam a ser elementos constituintes de outras, dando lugar a cadeias complexas de configurações que aparecem no sentido subjetivo produzido a cada experiência concreta do sujeito. (...) A personalidade aparece como então sistema de configurações subjetivas representando um sistema gerador de sentidos no curso de todas as atividades do sujeito (pp. 256-259).

Nesta perspectiva, a personalidade passa a ser entendida de uma forma mais ampla em que está implícita a configuração subjetiva e única do sujeito. Assim, a utilização de testes psicológicos pode representar uma facilidade e ter grande utilidade para o psicólogo, mas não pode prescindir de uma análise detalhada como também global deste. Nesta visão, percebe-se que para um prognóstico mais completo é necessária a adoção de estratégias que possibilitem captar a subjetividade do ser humano, nas suas interações com o meio.

Discorrendo sobre prognóstico, Bohoslavsky (1998) estabelece que interessa “tanto os aspectos genéticos como os dinâmicos e estruturais, não por entender que a cada tipo de personalidade corresponde esta ou aquela carreira, mas porque a personalidade é o contexto mais amplo em que se insere o comportamento de escolha” (p.89). Este autor argumenta que a estrutura da personalidade representa apenas o primeiro item a ser avaliado, mas que precisa ser complementado com informações sobre o manejo da crise do adolescente, histórico escolar, história familiar, identidade vocacional e ocupacional e maturidade da pessoa no momento da escolha.

Pasquali (2003), consciente da diversidade de idéias soltas e às vezes até incompatíveis entre si com relação ao tema personalidade, faz uma análise crítica de diversas teorias existentes. Aborda que, nos últimos anos, houve um interesse maior para o tema temperamento, que foi concebido de forma tão confusa quanto o tema personalidade, pois os autores concebem temperamento desde o substituto de personalidade até reações puramente emocionais. Este autor lembra que, na história do homem, as diferenças individuais têm sido atribuídas a variados fatores apontados de diferentes maneiras por vários autores. Pasquali (2003) cita que:

A literatura aponta para um interesse cíclico no que se refere aos estudos sobre o temperamento, na medida em que as teorias da

personalidade apontam para a inter-relação existente entre as variáveis ambientais, comportamentais e características pessoais. As teorias estruturadas mais recentemente, via de regra, estão preocupadas com a classificação e tipificação do temperamento a partir de seus resultados observáveis, a saber, o comportamento (p.11).

É interessante a análise do referido autor, pois ele apresenta as diversas teorias existentes sobre o assunto, contextualizando-as como recortes possíveis, mas não como teorias da personalidade em psicologia.

Ainda sobre a questão dos testes, verifica-se que alguns sites disponibilizam “testes de orientação vocacional”. Faz-se necessário lembrar que são testes que devido suas características permitem apresentar informações sobre a personalidade do indivíduo e que, portanto, podem sinalizar aspectos importantes da vida da pessoa. No entanto, observamos que isto representa uma banalização da orientação vocacional, considerando que o teste pode servir de instrumento valioso e complementar para o psicólogo, mas nunca ser o único instrumento definidor da vida de uma pessoa, pois o teste por si só não é capaz de captar a complexidade da subjetividade do ser humano.

No entanto, não nos parece necessário listar, nesta monografia, os testes utilizados em trabalhos de orientação vocacional ou de carreiras. Observa-se apenas que o teste é um instrumento que pode ser de grande utilidade para se conhecer as aptidões e interesses das pessoas, mas que nunca pode prescindir da análise aprofundada de um profissional habilitado.

No intento de trazer uma visão mais ampla, Bohoslavsky (1998) também corrobora com a crítica da orientação vocacional definida em termos de testes, medições e prognósticos. Analisa que a liberdade ao direito de escolha excede os limites da ciência e não se esgota, nem de longe, no contexto da explicação psicológica. Observa que precisamos lembrar que quando um adolescente procura a orientação vocacional, de certa forma está implícito seu desejo de buscar algo que esteja vinculado com a sua realização pessoal, a felicidade e a alegria de viver. Observa, também, que o adolescente trás uma visão mais ampla, pois se preocupa

mais com o que pode chegar a ser, enquanto que os psicólogos costumam ter uma visão menos abrangente, de ver apenas o que ele é.

Outro fator de fundamental importância que precisamos estar atentos na orientação vocacional é a idade do adolescente no momento da escolha e definição a respeito de uma profissão. Temos que lembrar que a fase da adolescência é marcada pela busca de si mesmo, definição da identidade sexual e ocupacional. É preciso lembrar, também, que a adolescência é uma fase marcada por crises, questionamentos, adaptações e ajustamentos característicos da idade e que, mesmo assim, o adolescente tem a responsabilidade de escolher o que fazer e quem ser.

Outra importante contribuição levantada por Bohoslavsky (1998) é que a definição por uma carreira supõe, sempre a elaboração de um luto, pois escolher algo, implica em deixar de lado todo o resto. Pode-se concluir que ocorre uma mudança drástica na vida da pessoa que escolhe determinado curso, profissão, pois nesta decisão está implícito que ela deixa para trás tudo que conquistou e que era seguro para ela até aquele momento.

Observa-se uma complexidade muito grande de variáveis que interferem no momento da escolha de um adolescente e que precisam ser considerados, sob pena de inviabilizar todo o processo. Neste aspecto ressalta-se os vínculos e identificações que o indivíduo vai construindo ao longo da sua vida com pais, mestres e pessoas representativas na vida do indivíduo que precisam ser valorizados e analisados. Ressalta-se, também, a questão cultural que de certa forma pressiona a pessoa a escolher uma profissão, na medida em que a nossa sociedade super valoriza a graduação superior e a profissão como forma de ascensão pessoal e prestígio social.

Neste sentido, a contribuição de Bock e Aguiar (1995) é decisiva quando observam que é um alívio para o adolescente compreender este caráter social presente no processo da escolha da profissão, quando ele percebe

que o sofrimento que vive pela dificuldade na escolha é construído socialmente, por uma sociedade que valoriza a produtividade e alia grau de cultura a prestígio social, é algo de extrema relevância para o amadurecimento e desenvolvimento do processo de decisão (p.19).

Todas as colocações até o momento nos levam a refletir sobre a complexidade envolvida no momento de uma escolha no período da adolescência. Se não bastasse as grandes e turbulentas mudanças que os adolescentes passam, eles precisam encontrar maneiras de se adaptarem e se ajustarem. Bohoslavsky (1998) ressalta que o estudo e o trabalho são formas de ajustamento, pois representam a possibilidade de ascensão a papéis sociais adultos. Cita que “Numa sociedade chamada de classes abertas, o exercício de uma profissão pode determinar a mobilidade social ascendente, e, muitos adolescentes preocupam-se com a idéia de não seguir nenhum estudo, pelo desprestígio que isso poderia implicar” (p. 27). Este autor observa que o ajustamento se realiza no plano psicológico quando o sujeito alcançou sua identidade ocupacional que “é a autopercepção, ao longo do tempo, em termos de papéis ocupacionais” (p.30).

Numa perspectiva mais ampla, Bock e Aguiar (1995) relatam um trabalho de orientação vocacional com adolescentes, cujo objetivo é criar condições para eles se conhecerem, perceberem suas identificações e singularidades, ampliarem suas consciências e adquirirem condições para fazerem suas escolhas. Estas autoras defendem que:

A orientação vocacional constitui-se em algo mais do que um momento para a “descoberta” da profissão a seguir. É um processo onde emergem conflitos, estereótipos e preconceitos que devem ser trabalhados para sua superação; onde a desinformação é enfrentada e possíveis caminhos são traçados; onde o auto-conhecimento adquire o status que se constrói na relação com o outro, e não como algo que se dá a partir de uma reflexão isolada, descolada da realidade social, ou que se conquista através de um esforço pessoal (p.17).

Esta monografia identifica-se com o trabalho apresentado pelas citadas autoras que parte do pressuposto de estimular a reflexão pessoal de cada adolescente para os aspectos correlacionados com o momento da escolha profissional, bem como reflexões sobre a adolescência e o significado da escolha profissional na vida do indivíduo, além de englobar questões a respeito do mundo do trabalho, numa perspectiva de

construção em que cada um vai adquirindo conhecimento e maturidade para o momento da escolha.

Por fim, é importante considerar que houve um grande avanço das teorias apresentadas, implementando-se formas mais abrangentes e inovadoras que auxiliam na definição da escolha profissional. Observa-se que as abordagens atuais buscam um enfoque mais integral do ser humano em que são levadas em consideração as possibilidades de perceber o individual, o interno e a subjetividade do subjetivo com maior profundidade. Percebe-se que estas abordagens favorecem uma maior reflexão com relação às escolhas, na medida em que possibilita que o indivíduo se fortaleça enquanto pessoa, ao mesmo tempo em que procuram uma interação maior do sujeito com o social, seja por meio de orientações em grupo ou por meio de dinâmicas e técnicas para possam favorecer esta interação.

2.2 Orientação e Desenvolvimento Profissional – uma oportunidade para crescimento pessoal

A orientação profissional ou de carreiras abrange uma complexidade que inclui a análise de uma amplitude enorme de variáveis nas quais o indivíduo está inserido, bem como a análise singular do sujeito frente ao mundo do trabalho. Desse modo, mesmo a pessoa que passa por um processo de escolha profissional por meio de orientação pode não conseguir conciliar todas as questões e interesses envolvidos para uma escolha definitiva e eterna.

Não defendemos que a escolha profissional tenha que ser definitiva, pois acreditamos que, com o passar dos anos, vão surgindo outros interesses e necessidades. Por esta razão, acreditamos que a melhor orientação é aquela que fortalece o indivíduo por meio de informações e conhecimento de si mesmo e das disponibilidades oferecidas pelo mercado naquele momento, para uma escolha consciente e que possa refletir em crescimento e bem-estar para o indivíduo.

Nas palavras de Jenschke (2002) “o modelo tradicional de Orientação Profissional é baseado na abordagem psicológica de medir as características

individuais e encaixá-las às profissões apropriadas ou às oportunidades de trabalho” (p.23).

Observa-se que nesta citação está implícito um processo que deveria conduzir a pessoa à escolha de uma profissão que daria oportunidade ao indivíduo para contribuir com o mundo do trabalho. Podemos, numa perspectiva simplista, concluir que isto conduziria a pessoa para a realização pessoal e profissional, garantindo a formação da base de sustentação da sua vida, pelo eixo do trabalho.

Ora, se considerarmos a citação no início deste capítulo, de que os dois eixos principais da nossa vida são o Amor e o Trabalho, e se “formos encaixados perfeitamente em determinado trabalho”, podemos concluir que estamos com a metade das questões resolvidas. No entanto, nem sempre isto ocorre de maneira satisfatória. As mudanças no mundo do trabalho são constantes e ocorrem numa velocidade assustadora. Nem mesmo as pessoas que “foram perfeitamente encaixadas numa profissão” estão seguras. Nada pode ser garantido eternamente. As mudanças ocorrem e precisamos, também, mudar e adequar-nos aos novos tempos.

Além disso, concordamos com a colocação de Bock e Aguiar (1995), quando apresentam a idéia de que a escolha profissional expressa uma resposta possível, característica daquele momento do indivíduo, a partir de sua história e que poderá ocorrer com maior ou menor consciência das determinações essenciais, sendo “importante trabalhar para que o jovem se compreenda como um ser em movimento, portanto que pode mudar seus interesses e possibilidades no decorrer de sua vida” (p.21).

Defendemos a idéia de que o ser humano está em constante processo de desenvolvimento e crescimento. Assim, acreditamos que as pessoas podem mudar seus interesses e possibilidades no decorrer de suas vidas, na medida em que vão adquirindo mais maturidade, vão surgindo novas potencialidades até então despercebidas. Acreditamos no desenvolvimento do ser humano como pessoa e como trabalhador. Acreditamos que todas as pessoas podem desenvolver habilidades adormecidas.

Nesta perspectiva de crescimento, desenvolvimento e constantes modificações, faz-se necessária a compreensão da carreira de uma forma mais ampla e subjetiva.

Arnold e Jackson (1997, citado por Jenschke, 2002) lembram que “Dentro de uma compreensão subjetiva da carreira, deve ser questionado o modo como os indivíduos percebem suas carreiras, suas histórias pessoais, habilidades, atitudes e crenças adquiridas” (p.24).

Frente ao processo da globalização e as inovações decorrentes, implementadas nos processos de trabalho, observa-se uma concorrência mais acirrada que leva a uma modificação completa da relação do homem com o trabalho. Conforme descrito no primeiro capítulo desta monografia, percebe-se que os requisitos e exigências das pessoas para ocuparem determinados cargos que eram valorizados até o século XX, como a extrema especialização e qualificação do trabalhador, chegando ao máximo da alienação deste, como citado anteriormente no filme “Tempos Modernos”, com Charles Chaplin, não são mais exigidas. Constata-se que, atualmente, as exigências para responder às peculiaridades deste novo cenário, são mais amplas. Valoriza-se a diversidade de experiências e formações, a iniciativa, a criatividade, a flexibilidade, a multifuncionalidade, o autodesenvolvimento, o trabalho em equipe, o espírito de solidariedade e prontidão na resolução de problemas.

A modificação das exigências e requisitos dos trabalhadores aliada com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho - como a introdução de tecnologia de ponta nos processos de trabalho, o avanço das comunicações e dos transportes, a globalização e a flexibilização do trabalho -, são fatores que influenciam diretamente os trabalhadores e que precisam ser analisados à luz deste cenário. Neste sentido, faz-se necessário uma reflexão sobre a nova modalidade de trabalho, em que a estabilidade é substituída por formas mais flexíveis de emprego, que não garantem a segurança do empregado em longo prazo.

Desse modo, as organizações têm exigido que os trabalhadores também se modernizem, para acompanhar o processo de desenvolvimento tecnológico e fazer frente às mudanças constantes. Por esta razão, atualmente muitas empresas adotam estratégias de investir no desenvolvimento profissional de seus empregados, como forma de prepará-los para os desafios constantes desta era de mudanças sem precedentes.

Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) observam que, para um entendimento do trabalho como um todo, é necessária observação, entrevistas com os trabalhadores, aplicação de questionários e inventários que examinem os aspectos subjetivos e uma análise cuidadosa que articule todos os aspectos levantados.

No que diz respeito a trabalhos de desenvolvimento profissional com empregados existe uma variedade enorme de possibilidades que podem ser adotadas. Somos favoráveis à adoção de estratégias que contemple várias abordagens, tais como: observações, entrevistas, aplicação de questionários e dinâmicas, na tentativa de abranger a amplitude de variáveis envolvidas em processos desta natureza.

Concordamos com James Hall (1986, citado por Silva 1992) que considera a tipologia Jungiana como uma possibilidade extremamente útil para auxiliar as pessoas a compreenderem sua dinâmica de atuação pessoal, algumas de suas dificuldades individuais, bem como uma compreensão maior do outro: “a compreensão da forma pela qual a outra pessoa funciona habitualmente facilita a interação pessoal e profissional” (p.37).

Como dissemos, defendemos a utilização da tipologia Jungiana, pois acreditamos que os resultados podem favorecer uma reflexão do indivíduo sobre seu estilo de atuação pessoal, suas dimensões e inclinações, ao mesmo tempo em que possibilita o desenvolvimento profissional pautado na compreensão dos aspectos positivos e negativos da dinâmica de atuação pessoal frente às diversas situações de trabalho e pessoas.

Jung (1875-1961) estudou o assunto relativo às características pessoais e escreveu o livro Tipos Psicológicos, em 1920, demonstrando que as pessoas têm características comportamentais, habilidades, aptidões, atitudes e motivações diferentes. Sua grande contribuição foi distinguir as pessoas pelo modo preferencial de cada um reagir ao mundo, numa visão de que não é determinado fator que caracteriza a diferença entre os indivíduos, mas suas preferências por esta ou aquela função. A teoria de Jung foi aprofundada e detalhada 50 anos mais tarde por Katharine Cook Briggs e sua filha Isabel Myers (Myers & Myers, 1997).

A Teoria dos Tipos Psicológicos de Jung preceitua que temos duas formas de perceber o mundo: Extroversão, caracterizada pela preferência da pessoa focar a sua

atenção no mundo externo de fatos, pessoas a atividades; e a Introversão, caracterizada pela preferência da pessoa em focar a sua atenção no mundo interno das idéias, emoções e impressões. Distingue, também, quatro funções psíquicas ou processos mentais utilizados pelas pessoas para se relacionar com o mundo externo ou interno. Jung ressalta que existem duas maneiras pelas quais percebemos as coisas: Sensação, preferência da pessoa em focalizar sua percepção no presente e na informação obtida com os seus sentidos; enquanto que a Intuição caracteriza-se pela preferência em focalizar a percepção no futuro, nos padrões e possibilidades. Ressalta, ainda, que existem duas formas nas quais baseamos nossa decisão, ou pelo Pensamento, quando as decisões são baseadas na lógica e na análise objetiva das causas e efeitos, ou pelo Sentimento, quando as decisões são baseadas nos valores e na avaliação subjetiva das preocupações centrada nas pessoas.

Diversos autores, como Kretschmer, Freud, Adler, Sullivan e Maslow deram importantes contribuições no entendimento de personalidade e temperamento. Keirsey e Bates (1984, citado por Silva 1992) apresentam uma proposta, a partir das idéias dos tipos psicológicos de Jung, acrescentando algumas modificações, como a consideração da introversão e extroversão não mais como atitudes ou dimensões básicas, mas como um par de dimensões no mesmo grau de igualdade com as demais e a introdução das preferências denominadas percepção, julgamento ou atitude judicativa.

Como já ressaltamos, não se trata, nesta monografia, de estar defendendo uma ou outra abordagem. Nosso interesse, além da mencionada afinidade com a teoria Jungiana, é apresentar uma linha de abordagem que seja coerente e aplicável para o desenvolvimento e crescimento das pessoas.

Independente da abordagem adotada, faz-se necessário considerar a importância do sujeito perceber como a sua história, crenças e valores interferem na maneira pela qual ele percebe o mundo. Desta forma, o ideal é que os trabalhos relativos ao desenvolvimento profissional sejam complementados com informações mais subjetivas dos trabalhadores. Por este motivo, defendemos a utilização de entrevistas individuais com empregados, no sentido de favorecer a compreensão e análise singular do sujeito, bem como possibilitar uma análise qualitativa melhor sedimentada. Além disto, quando aplicada em trabalhos de desenvolvimento

organizacional, a entrevista constitui num instrumento muito valioso para discussão e análise de oportunidades para ambos, tanto para o empregado como para a organização.

Neste sentido e numa tentativa de ampliar e dar visibilidade ao processo, Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) privilegiam as entrevistas em detrimento de outras possibilidades. Defendem que a escuta adaptada ao contexto do trabalho proporciona uma discussão que leva re-construção dos fatos. Os autores citam o estudo desenvolvido por Uchida (1998) evidenciando esta forma de abordagem:

Pensar no trabalho sob a ótica de quem trabalha é procurar apreende-lo no interior mesmo da vivência e do significado desta vivência para o trabalhador. Neste sentido, é necessário despir-se de preconceitos para uma escuta atenta e respeitosa da fala deste outro que agora aparece em sua estranheza e em sua opacidade (...). Significa, finalmente, ocupar este lugar de observador e ouvinte que quer mais aprender do que ensinar, mais ouvir do que falar, mais sentir do que expressar. E, a partir da análise do que se passa em seu próprio espírito no momento da observação do real, ou seja, ao buscar estabelecer as relações internas entre a objetividade do mundo e a sua própria subjetividade, tentar compreender a objetividade da subjetividade deste outro (p.287).

Ressalta-se que as entrevistas favorecem a coleta de informações relacionadas à subjetividade do trabalhador, ao mesmo tempo em que possibilita a adoção de estratégias de ação pontuadas em dados coerentes com a realidade.

No contexto organizacional, considera-se que a realização de entrevistas individuais constitui-se num momento único, representando o respeito da organização em relação ao sujeito (empregado). Neste sentido, é provável que a maioria dos empregados se sintam valorizados ao serem chamados para dar sua opinião e contribuir de uma forma mais efetiva para a organização. Contudo, é necessário ficar atento, também, quanto à possibilidade, sempre previsível, de um número de empregados que não pensam de maneira semelhante e optam por ser contrários ao processo.

Observa-se, no entanto, que não adianta trabalhos na linha de desenvolvimento profissional se o empregado não estiver comprometido e disposto a analisar seus pontos fortes e limitações, numa perspectiva de que ninguém é perfeito e completo e que, portanto, precisa ser complementado naquilo que não é o seu ponto forte.

Nesta perspectiva, faz sentido as observações de Jenschke (2002), que ressalta:

O desenvolvimento profissional deve ser combinado com um projeto de vida geral, e a orientação deve basear-se no desenvolvimento de um plano de habilidades na vida que prepare as pessoas para enfrentar as permanentes transformações sociais e as situações da vida do indivíduo. (...) O desenvolvimento profissional necessita ser compreendido, agora, como um processo de aprendizagem em desenvolvimento, que deve começar cedo nas escolas e, então, evoluir ao longo de nossas vidas (p.24).

Outra aplicação possível para a utilização das informações obtidas dos tipos psicológicos, entrevistas e dinâmicas seria favorecer a disposição das pessoas na organização de acordo com as características e potencialidades individuais. Esta visão é extremamente respeitosa no que se refere à consideração ao trabalhador. Contudo, esta abordagem parte do princípio de que, se a pessoa for designada para desempenhar atribuições, levando em consideração o respeito às suas características pessoais, interesses e necessidades, portanto o que elas gostam e sentem bem em realizar, ela vai produzir mais e, conseqüentemente, a produtividade da empresa vai ser maior, ou seja, existe uma contrapartida esperada neste investimento.

É importante ressaltar que a análise de um empregado no contexto organizacional é muito complexa, pois além dos aspectos correlacionadas à singularidade deste sujeito (empregado), faz-se necessário, também, uma análise detalhada do conteúdo do cargo e dos fatores que dizem respeito às condições gerais para o exercício de determinada atividade. Outros aspectos que precisam ser analisados são: o entendimento da cultura organizacional, da estrutura hierárquica e do funcionamento da organização como um todo.

No entanto, esta monografia foca a atenção nos aspectos que influenciam a relação felicidade versus trabalho, independente do indivíduo estar vinculado a uma organização ou não.

Contudo, sabe-se que, às vezes, é difícil a pessoa se realizar profissionalmente em função da sua primeira escolha profissional. É inquestionável, também, que pode ocorrer da pessoa realizar-se profissionalmente, em decorrência da sua primeira escolha. Não deixamos de acreditar nesta possibilidade, mas ampliamos o horizonte de que as escolhas não precisam ser definitivas e eternas.

Além disto, é importante ter em vista a complexidade do ser humano, levando em consideração a sua singularidade, bem como as possibilidades de ampliação de novas habilidades e potencialidades, numa perspectiva de constante crescimento e desenvolvimento. Assim, defendemos o direito à felicidade no trabalho, independente se esta felicidade é fruto da primeira, segunda, terceira ou mais escolhas. Isto não interessa. O que realmente importa, e o que defendemos, é o direito do ser humano estar sempre em busca da concretização dos seus desejos e sonhos.

2.3 Em busca de uma escolha que traduza em realização pessoal

Verifica-se que o trabalho ocupa grande parte da vida de uma pessoa. E não se trata apenas do tempo que o trabalho ocupa nas nossas vidas. Trata-se, também, da importância do trabalho nas nossas vidas. Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) fazem uma crítica alegando que existe muito estudo a respeito de como a psicologia poderia contribuir para o trabalho, mas nada falam sobre como o trabalho poderia ajudar a compreender o ser humano. Os autores alegam que, mesmo sabendo que o trabalho é sinônimo de identidade do homem, a psicologia ignorou a capacidade que o trabalho tem, tanto de trazer felicidade, prazer, como sofrimento, e, principalmente, de explicar o que o ser humano é a partir do que faz.

Ressaltando a importância do trabalho na vida de uma pessoa, Bohoslavsky (1998) observa que, admitindo ou não “a hipótese psicanalítica de que o trabalho é

manifestação do instinto de vida, é irrefutável que as pessoas não trabalham somente para satisfazer necessidades biológicas” (p.55).

Concordamos com o autor, pois, também, acreditamos que não trabalhamos somente para satisfazer nossas necessidades biológicas. Acreditamos que, além do atendimento das necessidades fisiológicas, trabalhamos porque queremos ser reconhecidos como pessoas produtivas. Trabalhamos porque queremos deixar as nossas marcas pelo trabalho realizado.

Temos consciência da dificuldade que representa para uma pessoa se sentir plenamente realizada no trabalho. Sabemos como é difícil aliar trabalho e prazer numa profissão. Com relação a este assunto, Bohoslavsky (1998) lembra que, numa sociedade alienada pelo trabalho, é muito difícil o indivíduo se realizar: “são poucos os afortunados que podem obter as gratificações que “depositam” no *hobby* e no trabalho, integrados numa mesma tarefa” (p.27). Mas, também temos consciência que é possível a pessoa ser realizada e se sentir feliz com o trabalho que desempenha. Nesse sentido, Bleger (1980, citado por Soares 2002) sintetiza uma situação ideal em que a pessoa consegue conciliar trabalho e prazer: “A situação mais feliz é aquela em que o trabalho e o hobby coincidem, no sentido de que o trabalho seja, ao mesmo tempo, uma fonte de prazer” (p.102).

Por esta razão, o ideal seria que todas as pessoas tivessem oportunidade de fazer suas escolhas de forma consciente e coerente com suas aptidões, habilidades, interesses e potencialidades, para que o exercício profissional pudesse refletir o êxito e a satisfação esperada.

Especificamente com relação à satisfação, Locke (1976, em Siqueira e Júnior, 2004) define satisfação no trabalho como “um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho” (p.302). Ampliando o conceito de satisfação, Siqueira e Júnior (2004) analisam que a questão da satisfação e o envolvimento no trabalho são os temas centrais de interesse por parte de gestores e pesquisadores de diversas linhas. Observam que a satisfação da pessoa irradia para os contextos de vida afetiva, familiar e do trabalho: “trabalhador satisfeito com seu trabalho pode se tornar uma pessoa com mais possibilidades de ser um cidadão integrado à

sociedade, a sua família e apresentar melhores índices de bem-estar físico e mental” (p.303).

Percebe-se que as abordagens convergem para a importância da satisfação do trabalho como fator decisivo que pode favorecer o bem-estar físico e mental do trabalhador, numa visão semelhante à colocada por Freud (1856-1939), que nos ensina: “saúde mental é a capacidade de amar e de trabalhar”. Pode-se inferir, também pelas colocações, que a satisfação no trabalho é um dos ingredientes necessários para a realização profissional.

Contudo, sabemos que pode ocorrer de passarmos grande parte de nossa existência à procura de algo que nos complete e nos faça sentir realizados. No trabalho acontece à mesma coisa. Às vezes não alcançamos o êxito esperado decorrente da nossa primeira escolha profissional. Pode ocorrer de não encontrarmos, também, na segunda ou na terceira. Pode ocorrer de estarmos certos quanto as nossas escolhas, mas não encontrarmos uma organização que seja coerente com os nossos valores.

Neste sentido, Gondim e Silva (2004) explicam com precisão que:

Nas circunstâncias em que os valores pessoais entram em colisão frontal com os valores organizacionais, uma das conseqüências decorrentes para as pessoas pode ser a diminuição da motivação para cooperar e se comprometer com as demandas da organização. De modo contrário, quando os valores pessoais e organizacionais convergem e repercutem na concordância com as percepções de como deve ser a dinâmica da organização, o nível motivacional tende a crescer, com impactos positivos para o desempenho no trabalho (pp.166-167).

Por outro aspecto, percebe-se a dificuldade das escolhas profissionais tendo em vista as mudanças atuais ocorridas no mundo do trabalho. Para adequar às exigências deste novo cenário, as profissões também estão se modificando, sendo que algumas desapareceram do mercado de trabalho ou perderam sua função, como aquelas ligadas à digitação em máquina de datilografia (manual e elétrica), telefonia e outras.

Na verdade, os especialistas do ramo observam que vai haver uma mudança drástica nas profissões no futuro. Advertem que, em torno de 70% das profissões que

não existe atualmente, serão inventadas dentro dos próximos 10 anos. Ressaltam que as profissões que continuam em ascensão são aquelas ligadas ao setor terciário, de prestação de serviços. Aí entram as profissões correlacionadas ao comércio, transporte, saúde, limpeza, higiene, turismo, hotelaria e outras. Neste aspecto, Schwartz (2000, citado por Soares, 2002) observa que “O futuro das profissões depende do setor econômico, da capacidade de combinar habilidades específicas com outras competências e mesmo do perfil psicológico dos indivíduos” (p.115).

Por outro lado, vislumbra-se a possibilidade de haver profissões novas e mais promissoras no futuro próximo. Mas não se sabe ao certo. Pode-se fazer projeções e análises do que já ocorreu e o que está acontecendo na atualidade. Mas ninguém pode afirmar nada. Na verdade, o que está acontecendo é um momento de incertezas e de mudanças constantes.

Neste contexto de mudanças constantes nas relações de trabalho, nestes tempos de instabilidade, incertezas e de flexibilidade na relação de emprego, o economista americano Robert Reich, da Folha de São Paulo (reportagem de 03/03/96, em Caderno Mais, p.9, citado por Soares, 2002) nos apresenta uma previsão de mudança constante, também, de empregos:

A previsão é de que entre os 20 e 30 e poucos anos de idade as pessoas passem boa parte do tempo mudando de um emprego a outro, e também, de um ramo de atividade a outro. As pessoas estão mudando muito mais freqüentemente de ocupação do que era comum antigamente. Em grande medida, as pessoas trocam por necessidade, por não encontrarem o emprego com o qual sonharam (p.114).

As constatações do citado economista nos levam a refletir sobre as conseqüências das mudanças freqüentes na vida de uma pessoa. Vimos que, antigamente, se uma pessoa escolhesse uma profissão coerente com os seus interesses, potencialidades, aptidões e valores, estaria com grandes chances de obter êxito profissional e se realizar pelo eixo do trabalho.

No entanto, já discutimos como as inovações e mudanças introduzidas no processo produtivo mudaram também as características do trabalho. A flexibilidade

introduzida nas relações de trabalho reflete uma necessidade constante de aprimoramento e evolução por parte do trabalhador, que precisa estar preparado para enfrentar os novos tempos.

Franco (1997) ressalta que as exigências para uma pessoa permanecer no mercado de trabalho modificaram completamente, crescendo em proporção geométrica.

Nos anos 70, uma pessoa de sucesso poderia ser identificada por algumas características: seguidor das diretrizes, leal, paciente, executor de tarefas e especializado. Até hoje muitos acreditam que essas são as qualidades exigidas para o sucesso. Na verdade, não são mais. Nos anos 90, são exigidas qualidades que parecem ser o contrário disso tudo. O perfil moderno é o de um profissional com iniciativa própria, criatividade, liderança, capacidade de aprendizado contínuo e multifuncional (p. 33).

O autor adverte que, neste novo cenário, o maior desafio é manter-se competitivo e que os empregados precisam aceitar a necessidade das mudanças e procurar entender quais são as exigências do mercado de trabalho atual, que desafios deve enfrentar para se manter competitivo e assegurar sua permanência no mercado, mesmo que seja em outra empresa.

Na mesma linha, e com a mesma preocupação de alertar sobre as mudanças de requisitos e exigências do trabalhador, bem como da necessidade de aprimoramento profissional, Soares (2002) sugere que:

O profissional do futuro, independentemente de sua área, deverá ter espírito de iniciativa; ser criativo; hábil em buscar novas formas e soluções para a efetivação das novas tarefas; ser comunicativo, tanto verbal como interpessoalmente, e deverá, também, saber trabalhar em grupos (p.116).

Na tentativa de mostrar o “caminho das pedras”, Franco (1997) sugere que o profissional globalizado precisa administrar eficazmente o presente para permanecer competitivo. Apresenta um roteiro, com uma seqüência, cujos primeiros passos são o questionamento: De quem e do que depende esse plano? Após estas duas etapas, o

autor sugere a avaliação do cenário, a busca de alternativa, a definição de prioridades e por último a implementação das ações.

Ressalta-se que o autor apresenta um roteiro simples e fácil de ser implementado por qualquer pessoa, independente do que se quer atingir. Olhando por este prisma e se formos capazes de colocar nossos projetos em forma de um roteiro, parece que a concretização dos nossos sonhos fica mais clara e temos a sensação de que está mais próxima. Na verdade, temos que ter em mente que a maior parte da realização dos sonhos só depende de nós e, portanto, temos que agir e começar com as ações do “aqui e agora”.

Contudo, observa-se que muitas mudanças ocorreram no mundo trabalho. Algumas vieram favorecer o empregado, como a possibilidade do exercício profissional menos alienante para o trabalhador. No entanto, a maioria das mudanças implementada foi no sentido de passar a exigir uma maior qualificação por parte dos trabalhadores, que precisam estar preparados para os desafios constantes.

Todavia, observa-se, também, uma tendência crescente de valorização de aspectos que foram esquecidos. Nas palavras de Franco (1997):

O mundo do trabalho passou a valorizar aspectos da vida que foram negligenciados durante muito tempo. Ecologia, bem-estar, atendimento personalizado, ambientes agradáveis, qualidade de vida e vários outros conceitos apontam para a necessidade de resgatar a dimensão humana e emocional de todas as atividades (p.63).

Nos parece que a mudança é cíclica, num movimento de ir e vir. Avança-se muito em determinado aspecto e depois retroage para resgatar coisas importantes que ficaram para trás.

Outra importante contribuição é de Schnitman (1996) que propõe uma reflexão sobre a necessidade de questionamento de critérios universais e de verdades absolutas, evidenciando que, a partir dos anos 80, as artes, a comunicação, as ciências e a terapia se deslocaram em direção às premissas e aos processos de construção e desconstrução. A autora assinala que:

As metáforas de desenvolvimento pessoal, familiar e sócio-cultural – muitas vezes de base determinista - que propõem mudanças

progressivas até melhores estágios para a humanidade, cedem hoje ante o reconhecimento de crises inesperadas. Crises que emergem pela mesma dinâmica dos processos e nos recordam a necessidade de respeitar a complexidade ecológica e a importância das singularidades históricas, culturais e regionais para o planejamento em diversas esferas da atividade humana, incluindo também a subjetividade e a ação social (pp.15-16).

Concordamos com a autora quando esta apresenta a necessidade de questionar o processo de crescimento numa visão determinista e linear, ao mesmo tempo em que propõe um novo começo em respeito à complexidade ecológica e a consideração das singularidades das diversas esferas do ser humano e seu meio.

Nesta perspectiva de ir e vir, de construção e desconstrução e de resgate de coisas importantes, Albornoz (1998) faz uma análise do desempenho da atividade do artesão, que no passado propiciava sua subsistência e ao mesmo tempo o conhecimento, o desenvolvimento de habilidades, bem como a cultura e o divertimento. Lembra que, naquela época, não havia separação entre trabalho e divertimento, ou entre trabalho e cultura, ou seja, era completamente possível aliar trabalho e prazer na mesma atividade. No entanto, o autor adverte que o trabalho hoje é uma espécie de negativo daquele artesanal, ou o seu oposto, pois falta o vínculo entre o trabalho e a vida da pessoa. Albornoz (1998) ressalta:

No mundo industrial falta o vínculo entre o trabalho e o resto da vida. Para agir livremente deixa-se o tempo que sobra do trabalho. Assim se separa totalmente trabalho de lazer, de prazer, de cultura, de renovação das forças anímicas, que deverão ser buscadas no tempo que sobrar do trabalho (p. 39).

Com relação à vinculação das pessoas às ocupações, Bühler (1967, em Bohoslavsky 1998) cita que a formação de vínculos dos indivíduos às ocupações evolui em cinco etapas e que cada uma delas oferece características e determinantes específicas. Observa que a primeira fase, denominada de crescimento, que se estende até os 14 anos, é caracterizada pelas fantasias, interesses e capacidades. A segunda etapa é de exploração, que vai dos 15 aos 24, e não está mais centrada nas identificações, mas no desempenho de papéis. A terceira etapa, de estabelecimento,

apresenta dois momentos, o primeiro que supõe uma mudança de áreas dentro da mesma profissão, enquanto que, num segundo momento, já ocorre uma estabilização. O autor define que estas fases são seguidas da manutenção e do declínio, em que ocorre uma desaceleração e preparação para a aposentadoria.

A divisão do desenvolvimento humano em fases não é nova. Muitos povos tinham seus próprios esquemas. Há esquemas que dividem a vida humana em períodos regulares de sete, catorze ou vinte e um anos, mas também há aqueles que dividem em cinco, sete ou nove fases.

Lievegoed (1991) cita que a mais remota descrição das fases da vida humana pode ser encontrada no provérbio chinês: “A vida humana consiste em três fases: vinte anos para aprender, vinte anos para lutar e vinte anos para atingir a sabedoria” (p. 13). Observa, também que o esquema mais antigo de influência na cultura ocidental foi o grego, que divide a vida em setênios: dez fases de sete anos. Este autor aborda o caminho da vida humana por três ângulos: o biológico, o psicológico e o espiritual, ressaltando que o desenvolvimento de cada um influencia os demais. Apresenta um panorama das fases da vida do ser humano, bem como os problemas e oportunidades característicos de cada estágio, adotando o esquema grego, que divide a vida em setênios.

No entanto, Lievegoed (1991) adverte que a divisão do desenvolvimento humano em fases tem sido alvo de controvérsias, numa visão de que “não há fases, e de que cada desenvolvimento é um deslizar gradual de condição para condição, imperceptível se alguém acompanha de perto a biografia dia a dia” (p.26).

A intenção de apresentar a proposta de entendimento do Ser Humano pelas fases da vida serve apenas como mais uma alternativa para que estejamos atentos a cada fase em que está uma pessoa, sem perder de vista os outros fatores envolvidos. Contudo, concordamos com o autor quando este coloca que a divisão em fases não é perceptível, mas um deslizar gradual de condição para condição, pois acreditamos que cada pessoa tem seu próprio ritmo de desenvolvimento. Acreditamos na singularidade do sujeito.

Por esta razão, somos favoráveis à adoção da teoria dos Tipos Psicológicos de Jung, pois, de acordo com estudo e análise de Silva (1992), não existe nada na obra de

Jung que afirma que uma pessoa não possa mudar, no âmbito das preferências, de uma para outra. Ao contrário, a autora, referindo-se a Jung (1972), apresenta a interpretação do autor que justifica o seu posicionamento: “à medida que o indivíduo se desenvolve, as disposições e as funções podem tornar-se mais fortes ou mais fracas, já que são controladas pela vontade” (p.32).

Sabemos que nada é estanque e permanente, mas mutável. Com relação ao trabalho é a mesma coisa. Assim, nossa proposta é discutir que o curso de uma vida individual só pode ser plenamente apreciado por meio de vários momentos e ângulos combinados para formar uma imagem, a imagem de uma pessoa.

Assim, acreditamos na proposta de Bock e Aguiar (1995) quando propõem a ideia de que a escolha profissional expressa uma possibilidade para aquele momento da vida do sujeito. É importante, lembrar, da complexidade de variáveis envolvidas no momento da escolha profissional e ter em vista que podemos, no decorrer dos anos, mudar nossos interesses, vontades e desejos.

Neste aspecto, pode ser necessária uma reorientação profissional. Soares (2002) observa que o número de pessoas que procuram reorientação vem aumentando consideravelmente em função das dificuldades relacionadas às transformações tecnológicas no mundo do trabalho, que muitas vezes impedem a realização de seus projetos profissionais, ou pela ameaça de desemprego, com planos de aposentadoria programada pelas grandes empresas e órgãos empregadores.

Soares (2002) adverte que as pessoas:

buscam na reorientação profissional um auxílio para encontrar novamente o seu caminho profissional. Além disso, algumas vezes, a dificuldade em relação à escolha está diretamente relacionada a problemas afetivos, necessitando assim de um trabalho e um encaminhamento muitas vezes diferenciado (p.129).

Neste aspecto, pode ser necessário ir à busca do verdadeiro significado do trabalho e descobrir competências, interesses e talentos adormecidos. Pode ser necessária a resignificação da história particular do sujeito, em todos os aspectos da vida, como Soares (2002) ressalta:

O trabalho de reorientação profissional visa permitir aprender a escolher, não só a profissão, mas em outros aspectos da vida, também. Ao questionar tantos aspectos de sua vida pessoal e coletiva, você pode aproveitar essa experiência em outras situações de sua vida pessoal, afetiva e familiar (p.130).

Nesta visão, será necessária, também, uma postura de abertura para reformular os antigos paradigmas, aceitar novos desafios e novas formas de desempenhos de atividades e trabalhos que podem ser mais prazerosos.

Nesta perspectiva, defendemos o direito da pessoa escolher sua profissão, e, se for o caso, o direito de mudar de profissão, pois acreditamos que vamos adquirindo, com o passar dos anos, novas competências e habilidades e que podem surgir novos interesses, vontades e desejos. Além do mais, o ser humano está em constante processo de crescimento e desenvolvimento.

Assumindo esta perspectiva, e visando enriquecer o conteúdo e ampliar a discussão do tema desta monografia, foi realizada uma pesquisa qualitativa com dois participantes, cujas narrativas demonstram a construção de significados relativos à importância do trabalho nas suas vidas.

2.4 Objetivos da pesquisa qualitativa

O objetivo geral da pesquisa é conhecer o significado do trabalho na vida de pessoas adultas, com ilibada experiência profissional.

Os objetivos específicos são: conhecer se é importante a realização profissional na vida de uma pessoa; analisar a importância da orientação e do desenvolvimento pessoal para a escolha profissional; e entender o processo subjetivo e complexo que pode favorecer descobertas de habilidades, sonhos e desejos adormecidos.

Neste aspecto, procurar-se-á discutir, também, no decorrer da pesquisa, como as questões relacionadas ao trabalho dominam a nossa vida. Desta forma, serão analisados alguns questionamentos, como: Será que uma pessoa adulta, independente da idade cronológica ou experiência acumulada, ainda tem motivação e coragem para

recomeçar e ir atrás de sonhos e desejos? Será que o fato da própria pessoa pedir demissão ou aderir a Plano de Demissão Voluntária-PDV pode funcionar como libertador para esta pessoa, quanto à questão da identidade, ou causa maior angústia? É possível ser feliz quando a pessoa não é realizada profissionalmente?

Estas e outras questões serão discutidas do decorrer da análise dos resultados da pesquisa.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Bauer e Gaskell (2002) ressaltam que “Na pesquisa social, estamos interessados na maneira como as pessoas espontaneamente se expressam e falam sobre o que é importante para elas e como elas pensam sobre suas ações e as dos outros” (p.21). Dentro das opções da pesquisa social, decidiu-se pela pesquisa qualitativa, que leva em consideração a interpretação de uma realidade social e se constitui numa pesquisa mais espontânea e informal, considerando as maneiras de obter as informações. Na visão de Bauer e Gaskell (2002) “A finalidade real da pesquisa qualitativa não é contar opiniões ou pessoas, mas ao contrário, explorar o espectro de opiniões, as diferentes representações sobre o assunto em questão” (p.68).

Além disto, considera-se que a pesquisa qualitativa é uma forma legítima de discussão das teorias apresentadas, na medida que favorece maior qualidade, pois pode ser utilizado o instrumento da entrevista, que permite maior flexibilidade e legitimidade pela qualidade do processo de construção do conhecimento.

Desta forma, a pesquisa qualitativa foi realizada para favorecer a discussão da teoria à luz de uma realidade social apresentada, bem como ampliar os horizontes desta monografia, sem a pretensão de um trabalho conclusivo acerca do tema.

Faz-se necessário, também, lembrar da interação entre o pesquisador e os pesquisados, numa perspectiva que um sempre vai interagir com o outro e vice-versa, considerando que ambos estão vivenciando situações comuns em busca de uma compreensão maior sobre as questões discutidas.

Sob este aspecto, González Rey (2002) ressalta que é inquestionável que, nesse processo de construção do conhecimento, o pesquisador vai se envolver tanto quanto os pesquisados. Desta forma, surgirão nessa construção, simultaneamente, as idéias, preferências, estilo pessoal dentre outros, por parte, também do pesquisador. Ademais, nessa construção, também estarão inclusos os conteúdos e subjetividades de ambos.

Deste modo, é importante ressaltar que não existe forma de comprovação objetiva das informações subjetivas colhidas e que, portanto, não cabe a categoria de julgamento de certo ou errado, mas apenas a contextualização dos sentimentos

expostos pelos entrevistados, numa tentativa de dar um significado para a situação apresentada.

Neste aspecto, são relevantes as colocações de Bauer e Gaskell (2002), quando eles observam que:

Falas, conversações e interações humanas são sistemas abertos, cujos elementos são as palavras e os movimentos, em um conjunto infinito de seqüências possíveis. Para sistemas abertos, a população é, em princípio, impossível de ser conhecida. Seus elementos podem ser no máximo tipificados, mas não listados (p.43).

3.1 Instrumentos da pesquisa

Para dar maior qualidade à pesquisa qualitativa foi realizada entrevista em profundidade. Observa-se que a entrevista representa uma ferramenta privilegiada para se ter acesso a uma fonte singular capaz de identificar, ao mesmo tempo, a constituição subjetiva da própria história (subjetividade individual) e uma forma, que jamais se repete, de subjetivação da realidade social vivida pelo sujeito.

Segundo González Rey (2002) “o instrumento é uma ferramenta interativa, não uma via objetiva geradora de resultados capazes de refletir diretamente a natureza do estudo independentemente do pesquisador” (p.80). Ciente de que o instrumento pode facilitar a expressão do sujeito em toda sua complexidade, foi escolhida para a pesquisa qualitativa realizada a entrevista semi-estruturada, que favoreceu não só as respostas às questões formuladas, mas o aprofundamento e reflexões acerca do tema pesquisado.

A importância da entrevista é caracterizada por Turato (2003) que observa que estas nos permitem obter dados de duas naturezas: os “objetivos”, relacionados aos fatos que o pesquisador poderia conseguir por meio de outras fontes e os “subjetivos”, referentes à pessoa do entrevistado, como opiniões, atitudes, crenças e valores. Estes aspectos subjetivos equivalem ao que Bucher (1989) observa quando uma entrevista psicológica passa a ser considerada como entrevista clínica: “que atinja a dimensão

subjetiva do candidato (...), ultrapassando o nível de polidez social ou aquele da objetividade, desejável em entrevistas de seleção ou outras” (p.141).

Na verdade, são os aspectos subjetivos relativos a vivências, experiências, recordações e impressões subjetivas que mais interessam nesta pesquisa qualitativa, considerando o desejo de se identificar o que está por trás das decisões que as pessoas adotam em determinados momentos de suas vidas, particularmente quanto às decisões que dizem respeito a mudanças que levam ao crescimento e desenvolvimento deste sujeito no âmbito profissional.

Foram realizadas duas entrevistas, que foram gravadas para permitir maior fidedignidade na transposição, interpretação e análise das informações. Para a realização das entrevistas utilizou-se da estratégia de identificação do tópico guia que, segundo Bauer e Gaskell (2002), refere-se a um “conjunto de questões/temas amplos, baseado nas finalidades e objetivos da pesquisa e usado para estruturar a conversação, no decurso de uma entrevista” (p.514).

Desta forma, foi estabelecida uma questão geral que serviu como tópico guia, funcionando como um lembrete, um direcionamento para o entrevistador. Na verdade, o objetivo ao estabelecer apenas um tópico guia para o direcionamento da pesquisa, está na linha defendida por González Rey (2004) de que:

Os instrumentos na psicologia não podem estar orientados para classificar respostas e sim para conseguir formas personalizadas e complexas de expressão através das quais o sujeito possa aparecer em sua maior riqueza. Cabe ao investigador usar essa riqueza para a produção de um conhecimento que sempre terá na produção diferenciada do sujeito um desafio para se aprofundar mais (p.174).

Ressalta-se que o estabelecimento do tópico guia possibilitou a abertura para um ambiente favorável, abrindo espaço para que os entrevistados pudessem expressar suas singularidades, ao mesmo tempo em que facilitou a discussão e o aprofundamento do tema em foco, sem a obrigatoriedade de seguir perguntas específicas. Ou seja, a partir do tópico guia, o entrevistador teve flexibilidade de ir acrescentando outras questões correlacionadas ao tema discutido pelo entrevistado, de forma natural e encadeada ao assunto em pauta.

3.2 Sujeitos

Reconhecendo a importância da entrevista e consciente dos objetivos desta monografia, a escolha dos entrevistados levou em consideração o grupo natural, plenamente caracterizado por Bauer e Gaskell (2002) quando observam que “Nos grupos naturais as pessoas interagem conjuntamente; elas podem partilhar um passado comum, ou ter um projeto futuro comum” (p.69). Da mesma forma, não houve preocupação quanto ao estabelecimento da representação lógica da amostragem, tendo em vista as considerações dos citados autores, quando advertem que “A lógica da amostragem representativa é útil para muita pesquisa social, mas ela não se presta para todas as situações de pesquisa” (p.43). Percebe-se que a lógica da amostragem não se aplica, neste caso, considerando os objetivos almejados nesta monografia.

Observa-se que a escolha dos entrevistados do grupo natural possibilitou uma amostra de pontos de vista que favoreceu a análise e enriqueceu o conteúdo desta monografia.

Ressalta-se, no intuito de preservar a identidade dos participantes, os mesmos serão identificados com nomes fictícios.

Beto: sexo masculino, 43 anos de idade, casado, 2 filhos (de 14 e 19 anos), natural de São Paulo-SP, residente em Brasília-DF, classe média. Na infância, pensava em ser Engenheiro Civil, mas aos 20 anos fez concurso e entrou numa grande empresa. cursou inicialmente Engenharia Mecânica, Industrial, porque dava para fazer no período na noite. É uma pessoa extrovertida e dinâmica, que sempre procurou crescer profissionalmente. Desempenhou várias atividades e funções que, nos devidos momentos, lhe proporcionou satisfação e prazer no trabalho. Na perspectiva de agregar valor ao que fazia na empresa, cursou Direito e se apaixonou pela área do Direito do Trabalho, especificamente pela magistratura do trabalho, e despertou algo que, na verdade, já estava dentro dele: que queria ser Juiz do Trabalho. A partir deste momento, sua história é de muita luta, coragem e determinação na busca e conquista de seu sonho de ser Juiz do Trabalho. Teve a coragem e ousadia de entrar no PDV e sair da empresa XXX, com a qual manteve vínculo por 20 anos, abdicando da

segurança de um futuro confortável para ele e a família, para ir atrás do seu sonho. Estudou durante 3 anos e realizou o seu sonho de ser Juiz do Trabalho. Parece muito feliz e satisfeito por estar fazendo o que gosta, mas lembra que este não foi o seu ponto de chegada, e que outras conquistas virão.

Deville: sexo feminino, 46 anos de idade, casada, 2 filhos gêmeos (de 4 anos), natural de Rio de Janeiro-RJ, residente em Brasília-DF, classe média. Sua trajetória pessoal é marcada de estudo e uma constante busca de aperfeiçoamento, crescimento e conquistas. Graduou-se inicialmente em Assistente Social, ainda no Rio de Janeiro, com a intenção de trabalhar numa favela, mas seguiu para Brasília e foi trabalhar numa grande empresa, com a qual manteve vínculo por mais de 15 anos. Com o objetivo de entender mais profundamente uma organização e aprimorar o trabalho realizado, fez Administração e pós-graduação em Recursos Humanos. É uma pessoa muito dinâmica e, como tal, teve oportunidade de participar de vários trabalhos que lhe proporcionaram prazer, crescimento e desenvolvido pessoal. Continuou sua busca e aperfeiçoamento e fez formação em Dinâmica de Grupo e Terapia de Casal e de Família. Seu dinamismo, determinação e coragem fizeram com que ela não se conformasse com o status e poder que podia continuar usufruindo na empresa, e largou tudo para cursar Psicologia, sua mais recente formação, que não representou um sonho, mas um crescimento e aprimoramento do que já estava fazendo, com um desejo de fazer cada vez melhor.

3.3 Contexto de realização das entrevistas

A entrevista com Beto foi realizada em 02/05/04, no período da tarde, num escritório situado no Lago Sul, em Brasília-DF. O ambiente estava com um clima agradável, silencioso, tranquilo e ofereceu o conforto para o pesquisado e pesquisador estarem sentados, confortavelmente, em poltronas durante a entrevista. O escritório é equipado com duas mesas, duas cadeiras com rodinhas e reclináveis, duas poltronas, dois computadores, uma impressora e um equipamento de ar condicionado. O ambiente, também possui ventilação natural, por meio de uma janela grande de correr.

Já a entrevista com a Deville foi realizada em 03/05/05, no período da manhã, na sala de vídeo da biblioteca do UniCeub, após demora em conseguir um local apropriado para a realização da entrevista. O ambiente interno da sala de vídeo estava silencioso e tranqüilo. A sala é equipada com uma mesa, duas cadeiras e um suporte de parede com tv e vídeo, de forma que ofereceu o conforto mínimo necessário à realização da entrevista.

Observa-se que, nos dois momentos, não houveram interrupções durante as entrevistas. De forma geral, os ambientes propiciaram as condições para os entrevistados estarem relaxados e tranqüilos, possibilitando o desenrolar das entrevistas de forma natural e espontânea.

Tudo indica que os ambientes favoreceram o transcorrer da entrevista, de acordo com o que Gonzalez Rey (2002) observa:

A conversação espontânea em que cresce a intimidade entre os sujeitos participantes cria uma atmosfera natural, humanizada, que estimula a participação e leva a uma teia de relação que se aproxima à trama das relações em que o sujeito se expressa em sua vida cotidiana (pp.87-88)

Neste aspecto, registra-se que os ambientes propiciaram a troca de informações entre o pesquisador e pesquisados, de forma espontânea e natural, sendo que a entrevista funcionou mais como um bate papo informal, em que as verbalizações fluíam de forma espontânea, não tendo a visão de estarem sendo inquiridos ou avaliados.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DA PESQUISA

Após a transcrição e organização das informações coletadas, passou-se à análise do conteúdo e à discussão destas informações com base nas teorias apresentadas. Para interpretação qualitativa dos dados foi adotado o método hermenêutico-dialético que, segundo Minayo (1994):

a fala dos atores sociais é situada em seu contexto para melhor ser compreendida. Essa compreensão tem, como ponto de partida, o interior da fala. E, como ponto de chegada, o campo da especificidade histórica e totalizante que produz a fala (p. 77).

É interessante o ponto de vista da autora, até porque, no processo de construção de conhecimento, não temos que necessariamente estabelecer algo como certo e definitivo, mas apenas apresentar um ponto de vista que vai contribuir para a construção de algo maior, considerando o contexto no qual está inserido.

Ressalta-se que foram consideradas, também, as falas dos entrevistados, na visão defendida por Grandesco (2000) que:

as narrativas não são estáticas, estando sempre abertas, para uma reconstrução transformadora. (...) Uma narrativa só pode constituir-se à medida que acontecimentos passados são conectados a acontecimentos presentes e a desdobramentos futuros possíveis, em uma seqüência linear que, brindando a pessoa com um sentido de continuidade da existência, lhe oferece um marco referencial para interpretar sua cotidianidade e construir seus futuros possíveis (pp.200-201).

Concordamos com a autora quando ela assume que as narrativas fornecem a base para a interpretação da experiência pessoal. Assim, por meio dos depoimentos foi possível fazer uma interpretação dos relatos da realidade e experiência individual dos entrevistados.

Para interpretação qualitativa das informações contidas nas entrevistas foram verificados alguns impactos discutidos ao longo desta monografia e, a partir daí, elaborados um conjunto de categorias relevantes para o aprofundamento do tema.

Por esta forma de abordagem, foi possível perceber que vários significados sobre o trabalho foram sendo construídos ao longo das narrativas dos participantes e sobre a importância do trabalho na vida das pessoas.

4.1 A falta de trabalho significa sentimento de perda da identidade social

A importância do trabalho como formador da identidade da pessoa foi enfatizado nas narrativas dos participantes da pesquisa. Da mesma forma, também foi expresso como a falta de referência de um trabalho (emprego) pode provocar um sentimento de perda e falta de sentido para a vida.

Nesta perspectiva, são muito válidos os argumentos apresentados por Wickert (1999), que sugere que o trabalho é uma via de subjetivação e inserção social, na medida em que passa a ser a via de acesso para o lugar social, pois o sujeito só tem o reconhecimento de sua existência caso produza. O autor lembra que, quando o indivíduo encontra-se impedido de trabalhar - ação que na sociedade atual se visualiza através do emprego -, se vê impedido de pertencer a um grupo social, fato que causa sofrimento psíquico.

Este sentimento foi fortemente expressado nas falas dos participantes:

nos primeiros dois meses que eu sai; eu quase pirei, porque é aquela história, você tem o seu trabalho, é a sua casa. Você vai todos os dias trabalhar, é a sua casa. São 20 anos trabalhando ali. De repente você sai. (...) Eu fiquei um mês e meio, pinel, pinel, pinel. Eu acordava de manhã angustiado, falava: nossa! Que besteira que eu fiz com a minha vida? Beto (43 anos, Juiz do Trabalho)

Foi percebido, em alguns momentos, muita emoção e pesar quando o entrevistado falou claramente do trabalho como um prolongamento da sua casa, porque, na verdade, o local de trabalho pode representar a continuidade do lar, já que passamos, praticamente, em terço das nossas vidas no trabalho e nele é trocado um complexo de relações afetivas.

Os participantes demonstraram claramente o sofrimento pela perda da referência de um trabalho (emprego). Sentimento este que às vezes era perceptível na emoção, na “voz embargada” quando citavam os momentos difíceis que tiveram que lidar após saírem das empresas com as quais mantinham contrato de trabalho e laços de afetividade, como na colocação:

Não foi fácil sair da XX. Você fica assim: uns dois anos: quem sou eu? Porque sua identidade fica completamente quebrada, porque assim..., você tem uma coisa que Freud fala muito: o quê que diz de você? É o seu prazer no trabalho e no amor. Amor e trabalho diz da sua identidade, de você, e tal, tal, tal. Tá, então eu sai da XX e às vezes eu ligava para as pessoas e elas perguntavam quem está falando? Ah! é a Devile. Devile? Devile de onde? De lugar nenhum, porque não era de lugar nenhum, pensa? Deville (46 anos, Psicóloga).

Ambos apresentaram um sentimento de angústia e questionamento quanto à questão da perda da identidade com as empresas nas quais trabalharam por tantos anos. Fica evidente que a ruptura dos contratos de trabalho causou uma perda da identidade com a ex-empresa, o que gerou desconforto e sofrimento, na medida em que os entrevistados se viram sem uma referência e começaram a questionar suas próprias identidades. É interessante notar que a referência da empresa funciona quase como um sobrenome “Fulano, de tal empresa”. Só que, neste caso, um sobrenome valorizado e aceito socialmente, porque representa o estar empregado.

Na verdade, sob este aspecto, os dois relatos vêm comprovar a teoria discutida nesta monografia, com o embasamento de diversos autores, sobre a importância da articulação entre identidade e trabalho, ao mesmo tempo em que corroboram, também, com a tese de que o trabalho é formador da identidade da pessoa.

4.1 O trabalho significa conflito pelas influências dos familiares e do social nas escolhas profissionais

Com relação à escolha profissional foi interessante constatar que nenhum dos participantes seguiu sua primeira opção profissional. Percebeu-se, nos dois casos, aquilo que já fora discutido na monografia, ou seja, a dificuldade de se definir por uma profissão, uma carreira, tendo em vista os conflitos que o adolescente passa no momento da escolha, bem como das influências, do social, dos pais, pessoas com as quais eles têm identificação, conforme pode ser visto nos trechos abaixo:

Eu tinha feito uma orientação vocacional. (...) Eu tinha uns 14 anos, mais ou menos, e deu Direito em 1º lugar, e eu estava animadíssima para fazer Direito, mas meu pai achou um absurdo aquilo, que jamais eu poderia fazer Direito, porque é uma profissão que não dava nada.(...) Aí eu fui para a segunda opção que tinha dado: foi Comunicação. Na época, nós éramos muito amigos de xxxxxx, da rede globo. (...) Fui conversar com ele e ele falou - Ah! Devile é muito difícil. Sabe entrar na Globo é quase impossível. Tem filas de jornalistas esperando, e eu acho que nem vou poder te ajudar muito. (...) E aí, as coisas que deram lá no teste, todo mundo fazia um movimento que não era por aí. Aí eu falei: Bom! Então vou escolher alguma coisa fora do que estava ali. Devile (46 anos, Psicóloga).

Na verdade, esta colocação, de certa forma, evidencia a falta de informação sobre o que será escolhido. Neste sentido, Soares (2002) observa que “é difícil escolher também porque, muitas vezes, não se conhece o que está escolhendo. Os pais, muitas vezes, “podam” as tuas possibilidades de escolhas e o social também” (p.237). Ademais, observa-se que as colocações serviram, também, para confirmar que, além da orientação vocacional apresentar opções, é importante que esta extrapole o papel de simplesmente medir as características e habilidades e encaixá-las numa profissão, para abranger uma análise singular do sujeito, bem como o acompanhamento e discussão, com o adolescente, acerca de todas as questões envolvidas neste processo.

Nesta perspectiva, Soares (2002) nos ensina que:

A escolha profissional não é algo que acontece de um instante para outro na vida das pessoas. Ela é parte de todo um processo de crescimento e reflexão pessoal, bem como do conhecimento das profissões e de como a atividade profissional se insere no social, sua participação no modo de produção, sua contribuição para acumulação de capital, etc. (p.92)

Observa-se que, além da influência natural da família no momento da escolha profissional, pode ocorrer, muitas vezes, dos pais construírem projetos para o futuro dos filhos, e esperarem que eles correspondam à imagem projetada sobre eles. Neste sentido, é irrefutável que as recomendações dos familiares e pessoas mais próximas influenciam muito a decisão quanto às escolhas profissionais.

E eu falava para minha mãe: Não tem nada haver eu trabalhar em XXX, eu não quero, não quero. (...) minha mãe queria que eu fizesse a prova. (...) Me lembro bem que minha mãe insistiu. (...) Fiz o concurso, passei em 7º lugar e fui para a XXX. Beto (43 anos, Juiz do Trabalho).

Por outro lado, nota-se que as entrevistas, também serviram para mostrar o que foi defendido por Bock e Aguiar (1995) quando lembram que a escolha profissional expressa uma resposta possível para aquele momento. Em algumas falas, fica claro que a escolha representa a melhor opção possível para aquele momento:

Eu estava fazendo Engenharia e trabalhando na XXX e não tinha nada haver. (...) Se eu estou na XXX e vou continuar a estar na XXX, algo que tem haver comigo seria Administração ou Direito. Então eu fiz vestibular de novo e fui fazer Direito. Aí eu já pensava em fazer o concurso para juiz, mas neste meio tempo eu já tinha me casado. Tinha meus dois filhos.... comecei a fazer dívidas, e não dá simplesmente para sair da XXX e ir buscar o meu sonho, não dá. Beto (43 anos, Juiz do Trabalho).

Da mesma forma, Devile (46 anos, Psicóloga) relata:

Meu sonho era trabalhar numa favela. (...) Eu vim para Brasília, fui trabalhar na XX, numa empresa e, na verdade, eu adorei; apesar de que não era aquilo que eu estava pensando enquanto fazia faculdade.

Ou seja, as entrevistas realizadas, de certa forma, vão ao encontro da teoria apresentada na medida que os participantes escolheram uma profissão que se apresentou válida e necessária para aquele momento que estavam vivendo.

Por outro lado, também é possível identificar, na fala dos sujeitos, a importância do apoio familiar e do social nos momentos das escolhas que fazemos no decorrer das nossas vidas:

Agora, vou conseguir estudar, para ser juiz. Confesso qu, assim, a escolha para mim foi tranqüila. Tive bastante apoio da minha esposa, dos meus filhos. Nunca me questionaram. (...) Então, os meus pais também: Não! Tranqüilo! Vai, se é isto que você quer, sonha para você! Vá, vá em busca do seu objetivo! Beto (43 anos, Juiz do Trabalho)

Aí eu comecei a pensar: puxa, trabalhar fazendo o meu horário e ter tempo para acompanhar os meus filhos! (...) Então, eu acho que seria muito bom estar acompanhando o crescimento deles e tudo mais. Isto ajudou muito. Devile (46 anos, Psicóloga).

4.3 Significado do trabalho com felicidade e satisfação ou de infelicidade e insatisfação

Discorrendo sobre satisfação no trabalho, Gondim e Silva (2004) consideram que os resultados pretendidos serão alcançados pelo trabalhador quando este vivencia o trabalho como significativo, válido ou importante, bem como se percebe como responsável pelo resultado do esforço despendido, sendo capaz de determinar o surgimento dos resultados.

Na pesquisa realizada, foi percebida, claramente, a importância da pessoa desempenhar uma atividade que gosta, que considera significativa, bem como de sentir valorizada e importante para a organização para a qual trabalha, como forma de proporcionar satisfação para esta pessoa.

Eu fui gerente, fui supervisor geral, fui auditor, fui instrutor da área de qualidade da XXX, do programa de qualidade. Depois fui ser gerente geral. (...) Eu fazia diversas atribuições dentro da empresa, que nos seus momentos foram me satisfazendo. Beto (43 anos, Juiz do Trabalho).

Pesquisas sugerem que a satisfação do trabalhador com a atividade desempenhada pode ocasionar em maior produtividade para a empresa. E isto pode ser observado no relato:

Hoje eu faço o que eu gosto. Tenho trabalho, muito trabalho? Tenho, muito trabalho. Neste final de semana trabalhei direto, no sábado e domingo, de oito horas da manhã até as onze da noite. Mas hoje, eu faço aquilo que eu gosto. Beto (43 anos, Juiz do Trabalho).

Contudo, a importância da satisfação no trabalho discutida aqui, vai além da maior produtividade ou das fronteiras da organização, para enfatizar que a satisfação no trabalho reflete para todos os ângulos da vida de uma pessoa. A este respeito, Siqueira e Júnior (2004) ressaltam que a satisfação da pessoa no trabalho irradia para os outros contextos da sua vida. Neste aspecto, o entrevistado fala claramente sobre o reflexo da satisfação:

Vai atrás do seu sonho. Tem que ir, se você não for, você vai ser infeliz, e esta infelicidade você vai trazer para o seu dia-a-dia, para o seu subordinado, para a sua empresa, para a sua casa, para a sua mãe, pai, filhos e esposa. Reflete, eu acho que reflete. De certa forma, em maior ou menor grau, isto vai refletir em todos que convivem com você. Beto (43 anos, Juiz do Trabalho).

Constata-se, claramente, nos relatos das entrevistas que, quando a pessoa está satisfeita e feliz no trabalho, isto reflete, de certa forma, em maior ou menor grau, em todos que convivem com aquela pessoa.

Especificamente com relação à maneira das pessoas perceberem suas vidas, Russel (2003), observa que somos diferentes no que se refere à tendência de considerar nossas vidas como um todo. Que alguns consideram que, para ser feliz, é imprescindível ter satisfação no que faz, enquanto outros não acreditam. Mas o autor

ressalta que as pessoas, que aos poucos vão acumulando circunstâncias prazerosas e que elevam a auto-estima, têm maior probabilidade de ser feliz.

Contudo, a insatisfação e a falta de prazer em desempenhar determinado trabalho, pode funcionar, também, como um incentivo, um desafio, que mobiliza a pessoa na conquista de algo que lhe proporcione maior satisfação.

Quando eu falava de projetos eu percebia que ele estava rindo por dentro. Eu via isto nos olhos dele. (...) Eu não conseguia falar as coisas do jeito que ele achasse que a coisa valia a pena. (...) Percebi que tinha que aprender a falar estes negócios que o povo fala e gosta de ouvir. Aí isto me mobilizou para fazer Administração e pós em Recursos Humanos. Devile (46 anos, Psicóloga)

No entanto, a questão de que a falta de prazer pode funcionar como um incentivo, não pode ser colocada como uma premissa válida para todas as pessoas, pois é possível que isto esteja relacionado às características pessoais dos participantes, de pessoas que estavam sempre em busca de crescimento e desenvolvimento pessoal.

E, na verdade, eu já quase que não suportava mais a XXX. Sabe! já não sentia mais prazer no que fazia, até porque eu comecei a fazer cursos preparatórios. Falei ... tô aqui na XXX? Tô! mas uma hora vai dar certo, então comecei a preparar. A partir de 98, mais ou menos, eu comecei a me preparar – comecei a fazer cursos jurídicos, especializados na área do direito do trabalho. Beto (43 anos, Juiz do Trabalho).

Contudo, observa-se que, mesmo que em determinados momentos os entrevistados tenham tido satisfação no trabalho - pois foram realizando atividades que lhes conferiam certo grau de autonomia e prazer -, estas se exauriam e não supriam o desejo e a inquietação interior que os movia para a busca de algo mais prazeroso. Isto ocorreu até o momento que vislumbraram a possibilidade de alçar vôos mais longos, o que passou a ser um sonho ou um objetivo, que eles conseguiram concretizar após muita luta e determinação.

4.4. O trabalho significa novas competências, interesses e possibilidades no decorrer da vida

Considerando a perspectiva de que o ser humano está em constante processo de desenvolvimento e crescimento, acreditamos que as pessoas podem mudar de interesses, bem como podem surgir outras necessidades e possibilidades até então adormecidas ou postergadas, muito na linha do que Soares (2002) coloca “Descobrimo que sempre é possível escolher de novo e fazer aquilo que sempre tivemos vontade de fazer e nunca pudemos realizar” (p.37). Isto pode ser constatado na fala do entrevistado:

E aí eu fui gostando, fui gostando do direito, fui me apaixonando assim pelo direito do trabalho, especificamente pela magistratura do trabalho. (...) Aí eu já pensava em fazer o concurso para juiz. (...) Na verdade, na verdade, o sonho de ser Juiz não veio também assim... Logo depois do comecinho do curso de Direito eu já pensava assim, em como seria legal. Puxa! eu podia ser Juiz. Era uma coisa que também estava dentro de mim, né!.. Beto (43 anos, Juiz do Trabalho)

Neste aspecto, observa-se que os entrevistados não se acomodaram em suas posições, e não perpetuou a primeira escolha como eterna e definitiva. Muito pelo contrário, eles tiveram uma postura pró-ativa e se revelaram em pessoas extremamente dinâmicas, audaciosas e corajosas, e foram atrás dos seus sonhos ou de algo que lhes proporcionasse maior satisfação e prazer.

Eu ia passar férias com ela, e participava junto desses trabalhos. E aí eu comecei a ver que aquilo era muito bom, era gostoso. (...) Ai eu comecei a ver que aquilo ali tinha haver comigo. (...) E aí eu comecei a entender que o universo estava querendo me dizer alguma coisa, tipo assim: vai fazer Psicologia. Devile (46 anos, Psicóloga).

Estes relatos corroboram com o que a autora desta monografia defende: que as escolhas não precisam ser, necessariamente únicas e eternas, mas que podem apresentar-se válidas para aquele momento e que, em outro momento, podem aparecer

outras possibilidades; que estamos sempre num processo de crescimento e desenvolvimento, e que, portanto, temos o direito de fazer várias escolhas no decorrer nas nossas vidas.

4.5 O trabalho significa construir sonhos e desafios para conquistá-los

Quando se fala em sonhos, pode-se pensar em diversas maneiras de definir o que é sonho. Freud (1856-1939) sugeriu que os sonhos representam as manifestações inconscientes de desejos disfarçados por meio de símbolos, condensação, deslocamento, e etc. Encontramos vários significados para a palavra sonho no Dicionário Aurélio (1986), dentre as quais destacamos:

Seqüência de fenômenos psíquicos (imagens, representações, atos, idéias, etc.) que involuntariamente ocorrem durante o sono. (...)
Seqüência de pensamentos, de idéias vagas, mais ou menos agradáveis, mais ou menos incoerentes, às quais o espírito se entrega em estado de vigília, geralmente para fugir à realidade. (...)
Idéia dominante perseguida com interesse e paixão: sonho de paz, sonho de liberdade; Sonho ou aspiração dominante; Esperança de felicidade. (p.1.611).

Contudo, o sonho que vamos discutir aqui não se trata do sonho onírico (dormindo), mas do sonho de vigília (acordado). De ter metas, objetivos e de empreender ações para a sua concretização, estando na linha da definição de “Idéia ou aspiração dominantes perseguidas com interesse e paixão”, ou seja: aquilo que almejamos e que procuramos alcançar em determinado momento das nossas vidas, de olhos bem abertos e atendendo aos apelos do espírito inquieto, na busca da evolução criativa para atingir seus ideais.

Mesmo admitindo este conceito, nota-se que sonho tem diferentes significados para os participantes. Para o Beto, o sonho, tem um significado numa dimensão maior, razão pela qual ele faz um plano prático, colocando metas a serem conquistadas, demonstrando sua forma de atuar no mundo com pensamento e sensação (Jung):

A partir de 98, mais ou menos, eu comecei a me preparar – comecei a fazer cursos jurídicos, especializados na área do direito do trabalho. (...) E aí, quando foi em 2001, surgiu um novo programa de demissão voluntária na XXX. (...) As verbas que eu iria receber quitava a dívida com o meu financiamento e eu ainda ia ficar com dinheiro, que segundo as minhas contas, dariam para sobreviver de dois anos e meio a três anos sem precisar trabalhar, mantendo o nível, o padrão de vida que eu já tinha conquistado. Aí eu não tive dúvidas. O que me movia muito, era assim, eu pensava comigo: não posso me acovardar. Neste momento especificamente, eu não posso me acovardar: as condições estão favoráveis, eu estava com 40 anos,. Falei: não!... ou é agora ou não é mais. Beto (43 anos, Juiz do Trabalho).

Já a Deville não coloca suas conquistas como realização de sonhos. Para ela trata-se de um contínuo, um processo de crescimento e desenvolvimento, um acontecer natural que demonstra se orientar pela intuição e sentimentos (Jung):

Fui caminhando para lá e para cá. (...) Minha trajetória foi diferente, eu fui buscando novos caminhos porque estava tão bom aquilo que eu estava fazendo, tão bom que eu queria fazer cada vez melhor. (...) Então sempre fui buscando, buscando, buscando para melhorar, para ampliar, para crescer o que eu já fazia. Deville (46 anos, Psicóloga).

Neste aspecto, constatamos duas formas de encarar os sonhos. Enquanto a Deville (46 anos, Psicóloga) apresenta uma forma feminina, mais intuitiva e emocional, de ir experimentando e vendo se corresponde com a realidade; o Beto (43 anos, Juiz do Trabalho) representa o masculino, uma maneira mais racional e pragmática na busca do seu sonho, sendo que o sonho para ele tem o significado de algo que ele persegue com interesse, paixão, determinação e certa angústia, como pode ser constatado na sua fala:

Se eu chegar, daqui há mais quinze anos (...) se eu estiver na XXX, e INSATISFEITO (aumentou o tom de voz) talvez, muito insatisfeito, e eu pensar que lá atrás, com 40 anos e pude ter tentado, mas não fui... Eu nunca vou me perdoar. Beto (43 anos, Juiz do Trabalho).

Russel (2003), observa que as pessoas são diferentes no que se refere à tendência de considerar suas vidas como um todo, mas lembra que “A persistência nos propósitos não é suficiente para que uma pessoa se torne feliz, mas é uma condição quase indispensável para uma vida feliz. E a persistência nos propósitos encarna-se sobretudo no trabalho” (p.183).

É importante ressaltar que as características pessoais dos participantes, como o dinamismo, a persistência e a capacidade de perseguir e de superar os desafios que se apresentavam, favoreceu a busca constante de crescimento e desenvolvimento, ao mesmo tempo em que possibilitou, posteriormente, a concretização de seus sonhos e objetivos, de algo que parecia distante, mas que foi possível devido à coragem e determinação deles.

E aí começou. Aí comecei o esquema de guerra: agora tem que ir, acordava de manhã, sete e meia, oito horas, e senta estuda, senta estuda, senta estuda. Faz curso, duas ou três vezes por semana, concurso em tudo quanto é parte do país. (...) Fui fazendo provas, fazendo provas, fazendo provas.... Muitas vezes eu desanimava. Falei: puxa meu Deus! Eu não imaginei que fosse tão difícil. E o tempo passando, o dinheiro acabando... Beto (43 anos, Juiz do Trabalho).

Especificamente com relação à persistência nos propósitos, Souza (2003) lembra que “Empreender sonhos não é obra do acaso. Requer gestos conscientes. E muita disciplina e determinação” (p.28).

Observa-se que a coragem dos participantes supera a expectativa da maioria da população brasileira; de concluir vários cursos, que representaram, nos devidos momentos, a possibilidade de realização profissional, ao mesmo tempo em que favorecia o desempenho de atividades que lhes proporcionava prazer, crescimento e desenvolvido pessoal. Também, nota-se isso por terem a ousadia de sair de empresas estáveis, que lhes poderia proporcionar um futuro tranquilo, enquanto sabemos que grande parcela da população almeja por um emprego estável. Neste aspecto, admiramos e respeitamos a coragem e determinação deles, ao mesmo tempo em que ficamos extremamente felizes pelo sucesso por eles alcançado.

Defendemos e acreditamos que as pessoas têm que ir atrás dos seus sonhos. No entanto, lembramos que cada caso é um caso e que cada um tem o seu momento, que às pessoas têm que estar preparadas psicologicamente para as mudanças e desafios que terão que enfrentar.

E isto te abala mesmo. Você tem que ter uma estrutura porque isto mexe prá caramba na sua auto estima. Então estes movimentos de você se lançar, e tal e tal, é um tempo, uma fase em que é legal a pessoa estar com uma estrutura mais bem fortalecida para poder agüentar o “tranco”. Devile (46 anos, Psicóloga).

4.6 O Trabalho significa sentimentos ambivalentes

No decorrer das entrevistas, foi possível perceber vários sentimentos: como tristeza, angústia, dor e sofrimento, com a batalha em busca de seus sonhos e objetivos. Estes sentimentos, às vezes, eram perceptíveis, tanto no tom da voz, que às vezes aumentava, para dar o verdadeiro significado do que estava sendo expresso, como na emoção nos olhos, dos gestos e da forma de colocar determinados assuntos.

E aí, o resultado veio, graças a Deus. Claro que foi fruto do trabalho, da dedicação, da perseverança. Mas em diversos momentos batia depressão. Ai meu Deus! Este resultado não vem, não vem, o dinheiro acabando, a idade avançando... vamos dizer assim: eu ficava preocupado. Beto (43 anos, Juiz do Trabalho).

Tem momentos que são difíceis. (...) Não dá para ter o mesmo padrão de vida. E tem horas que isto pesa. Tem horas que é difícil. Às vezes isto influencia no casamento, porque a gente dividia, meio a meio, ajudava e tal. De repente isto não é mais assim. Devile (46 anos, Psicóloga).

Na verdade, os sentimentos de dor se alternavam com a emoção, a alegria e a felicidade pelo êxito alcançado.

É muito gostoso recomeçar, agora como psicóloga. É chique! (risos) É muito legal. É muito bom. Acho que isto dá vida. Devile (46 anos, Psicóloga).

E aí, meus colegas e amigos da XXX perguntam: você se arrepende? Falo, de jeito nenhum, nunca, nunca, nunca. Hoje eu faço o que eu gosto. (...) Aquela história: a felicidade da gente é feita de muitas coisas, dentre elas você ser feliz profissionalmente. (...) Se você não é feliz dentro do seu trabalho, um terço da sua vida você jogou no lixo. E eu não queria isto para mim, de jeito nenhum. Beto (43 anos, Juiz do Trabalho)

4.7 O trabalho significa reprogramar o plano de vida pessoal e profissional

No planejamento na pesquisa não constava pergunta sobre conselhos que os pesquisados pudessem oferecer para outras pessoas em situações similares às suas. No entanto, aproveitou-se, nesses momentos de interação entre pesquisador e pesquisados, bem como do recurso utilizado na pesquisa qualitativa, ou seja: entrevista, que possibilita esta abertura, na linha defendida por González Rey (2002), de modo que:

A entrevista, na pesquisa qualitativa, tem sempre o propósito de converter-se em um diálogo, em cujo curso as informações aparecem na complexa trama em que o sujeito as experimenta em seu mundo real. Surgem inumeráveis elementos de sentido, sobre os quais o pesquisador nem sequer havia pensado, que se convertem em elementos importantes do conhecimento e enriqueceram o problema inicial planejado de forma unilateral nos termos do pesquisador (p.89)

Assim, antes do término da entrevista foi perguntado aos dois participantes da pesquisa o que eles diriam para uma pessoa que estivesse com um sonho ou desejo para realizar algo, mas estivesse acomodada na sua posição atual, sem perspectivas ou coragem para tomar uma iniciativa.

As respostas foram divididas sob duas abordagens: a primeira, que está na linha do que se espera de alguém que batalhou muito na busca do seu sonho e que conseguiu êxito, quando coloca, com muita emoção:

Eu falaria: vai atrás do seu sonho. Tem que ir. Se você não for, você vai ser infeliz.. (...) Olha! Faz aquilo que você gosta, porque você vai ser feliz: aquilo que você gosta é aquilo, é o que você tem que buscar. É a sua vida. Então não dá para jogar fora a sua vida. Foi isto que eu fui fazer para mim: eu procurei não jogar fora a minha vida! Beto (43 anos, Juiz do Trabalho).

E a outra, que está na linha adotada pela autora da monografia, de que as pessoas podem descobrir novas possibilidades, competências, interesses e sonhos adormecidos, no decorrer das suas vidas.

No sentido de estar trabalhando com esta pessoa ou conversando com ela sobre: qual seu sonho?, qual seu desejo?, o que está aí dentro, que de repente está esquecido, adormecido? Porque todo mundo tem sonhos, todo mundo tem desejos que, às vezes, estão claros, e às vezes, não. (...) Seria muito neste sentido, de primeiro tentar ajudar esta pessoa a pensar nos seus sonhos, no seu desejo. E depois, falar que Saúde diz disto: da gente ir atrás dos sonhos. (Devile, 46 anos, Psicóloga).

Discorrendo sobre a importância da reflexão aprofundada do contexto do trabalho do indivíduo, como um dos elementos mais importantes do seu projeto de vida, Lisboa (2002) nos ensina que: “as possibilidades de escolha profissional se fazem muito importantes, não somente na busca de realização pessoal, mas, fundamentalmente, na abertura da consciência e no entendimento mais profundo sobre um novo cenário que se apresenta” (p.33).

Estas colocações nos incitam a refletir sobre a necessidade da compreensão de todos os elementos envolvidos no projeto de vida da pessoa e nas possibilidades de escolha profissional que se apresentam. Neste aspecto, acreditamos que seja interessante uma proposta em que se vislumbre a alternativa de abranger visões diferenciadas sobre as novas tendências do mundo do trabalho.

Especificamente com relação à descoberta de novos interesses, desejos e possibilidades, pode ser necessária uma reorientação profissional, no sentido de apoiar esta pessoa para que ela reconheça seus verdadeiros desejos e interesses profissionais, de forma mais protegida e segura. Neste sentido, concordamos com as colocações de Krawulski e Cols, (2000, citados por Soares, 2002), quando argumentam:

O reorientador deve procurar contribuir na reflexão sobre o projeto de vida pessoal e profissional, relacionando-o com a busca de novos caminhos e possibilidades. Sua função principal é a de auxiliar as pessoas a se darem conta de como lidam consigo, com as relações de trabalho e com as sociais para poderem reestruturar e resignificar essas relações, de modo mais prazeroso para si mesmo e mais adequado para a sociedade (p.324).

Além do mais, acreditamos que qualquer suporte de qualidade pode fortalecer o indivíduo, favorecendo vários aspectos da sua vida pessoal, profissional, afetiva e social.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dessa incursão pelo mundo do trabalho foi possível perceber o processo de evolução de suas formas de trabalho, em que a introdução da tecnologia possibilitou, em vários setores da economia, a libertação do homem do fardo do trabalho pesado. Ressalta-se que as máquinas substituíram muitos postos de trabalho, em que se exigia muito esforço físico e não apresentavam condições seguras para o trabalhador. Mas, ao mesmo tempo em que as formas de trabalho evoluíram, estas passaram a exigir uma melhor qualificação e uma maior capacitação por parte do trabalhador, que necessitou estar apto para desenvolver um trabalho mais intelectual.

Observa-se que, a partir dos anos 70, vivenciamos um quadro de crise estrutural que, particularmente nos últimos anos, intensificaram as transformações no processo produtivo. Nos deparamos constantemente com os avanços tecnológicos, com a globalização da economia e com uma maior competitividade entre as organizações e os indivíduos.

Sabemos que a globalização acrescenta complexidade ao trabalho, mas também cria outras possibilidades de compartilhar mais soluções. No entanto, observamos que o ritmo dessas mudanças desafia a nossa flexibilidade e a capacidade de adaptação, porque, como vimos, elas mudam, também, as relações de trabalho. Contudo, as mudanças favorecem um posicionamento presente com uma concepção mais clara dos diferentes momentos históricos e da complexidade das relações atuais de trabalho no cenário tecnológico mutante e de impensáveis possibilidades.

No entanto, Antunes (2003) adverte que as mudanças ocorridas no mundo do trabalho atingiram diretamente a subjetividade do trabalhador, sua consciência de classe, o universo dos seus valores, do seu ideário, que pautam suas ações e práticas concretas. O autor observa que o desenvolvimento tecnológico não produziu necessariamente o desenvolvimento de uma subjetividade cheia de sentido, mas ao contrário, pode, inclusive, desfigurar e aviltar a personalidade humana, podendo levar o trabalhador ao sofrimento psíquico, na medida em que este se percebe sem condições e qualificações para exercer determinada função.

A industrialização e automatização crescentes também contribuíram para diminuição relativa de segmentos da classe operária, o que tem gerado uma descentralização física do trabalho, que passa a ser fracionado em várias unidades produtivas, até mesmo com a possibilidade de exercício de determinados trabalhos em casa.

Na verdade, já se vislumbra a possibilidade, levantada por alguns pesquisadores, de que, futuramente, a automação crescente pode dar margem à possibilidade de tempo ocioso, ou uma sociedade de pessoas sem trabalho. E o mais interessante e ao mesmo tempo frustrante, é que, segundo Albornoz (1998), isto não aparece como uma libertação do mundo da necessidade, mas como uma ameaça inquietante, pois “O indivíduo moderno encontra dificuldade em dar sentido à sua vida se não for pelo trabalho” (p.24).

Ou seja, isto vem confirmar os significados encontrados na pesquisa qualitativa realizada, de que a falta de um trabalho (emprego), de estar vinculado a uma empresa, funciona como a ausência de referência. Os participantes da pesquisa demonstraram, claramente em suas falas, o sentimento de perda, dor e sofrimento, quando optaram por sair das empresas com as quais mantinham vínculo empregatício por longos anos.

Diversos autores defendem o trabalho como via de subjetivação e inserção social. Neste sentido, quando a pessoa se encontra numa situação de não ter trabalho, visto aqui como estar empregado, este fato causa sofrimento psíquico. Parece que o ser humano acredita que só é merecedor do respeito e admiração das pessoas se estiver devidamente empregado.

Constatamos, na pesquisa, que o sofrimento da perda de identidade e de referência com a empresa, muitas vezes vem em função do outro, ou seja, a partir do momento que outra pessoa passa a questioná-lo: “fulano, de onde?; o que você faz?” Como se, realmente, devêssemos ter o sobrenome de uma empresa ou de uma profissão vinculados ao nosso próprio nome.

Observa-se, também na pesquisa, que o sentimento de perda, muitas vezes vem acompanhado de angústia, depressão e desamparo, como se a falta do trabalho (emprego) lhe tirasse um pedaço da personalidade.

Assim sendo, faz-se necessário um reposicionamento sobre a importância do trabalho e sobre como valorizamos este aspecto, muitas vezes, em detrimento das demais áreas das nossas vidas.

Contudo, parece que a condição de associar trabalho com identidade tornou-se mais acentuada a partir do capitalismo, pois, ao longo da história, o homem tinha seu lugar garantido pela tradição. A partir do capitalismo, o trabalho, ou seja: a condição de estar empregado ou de estar numa profissão aceita socialmente, passou a ser super valorizado na vida das pessoas.

No entanto, é importante termos a consciência que o trabalho, tanto pode ser formador da identidade pessoal, fonte de realização e prazer, como pode ser fonte de sofrimento, podendo até desestruturar a vida de uma pessoa, como visto na pesquisa realizada.

Neste aspecto, Russel (2003) observa que é possível que o trabalho tanto possa ser causa de felicidade, quanto de infelicidade. Lembra que, mesmo que o trabalho não tenha interesse em si, tem a vantagem de servir para ocupar as horas do dia, sem que a pessoa precise decidir o que fazer. Outra vantagem é que quase todos os trabalhos remunerados e não-remunerados oferecem possibilidades de êxito, pelo ganhos e que isto é inevitável numa sociedade capitalista. Lembra, também, que existem muito trabalhos excessivos, desagradáveis e penosos, mas adverte que é melhor uma tarefa enfadonha que nenhuma tarefa; que, por mais aborrecido que seja um trabalho, ele pode tornar-se suportável na medida em que oferece possibilidade de ascensão e reputação social no círculo privado ou mundial.

Portanto, parece que ainda estamos na fase de acreditar que “é melhor uma tarefa enfadonha que nenhuma tarefa”. Não criticamos a necessidade que o ser humano tem de trabalhar, principalmente quando este depende do trabalho para a sua sobrevivência. No entanto, repetimos, temos que entender que o trabalho tanto pode ser fonte de prazer, como de sofrimento, e, neste caso, acreditamos na possibilidade de reversão e de encontrar a satisfação e prazer desempenhando outra atividade, ou função.

Com relação a este tema, Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) alegam que existe muito estudo a respeito de como a psicologia poderia contribuir para o trabalho,

mas nada sobre como o trabalho poderia ser utilizado para compreender o ser humano. Neste aspecto, parece que a psicologia não deu a devida importância sobre a articulação existente entre trabalho e identidade, bem como a capacidade que o trabalho tem tanto de trazer felicidade, prazer, quanto de sofrimento.

Pela pesquisa realizada e discutida nesta monografia, percebe-se, nos dois casos relatados, que a falta de referência, de vinculação a uma empresa pode realmente abalar a auto-estima de uma pessoa, na medida que esta cai num vazio e coloca em questionamento sua própria identidade. E o mais interessante é que a questão do trabalho como via de subjetivação e inserção social é tão forte, que causa sofrimento e sentimento de perda mesmo que a opção de sair, de romper com o vínculo empregatício, tenha sido uma opção da pessoa, em função de um objetivo maior, como a busca de uma realização profissional em outro campo, ou busca de um sonho.

Daí a necessidade da reflexão sobre a importância exacerbada do trabalho nas nossas vidas, principalmente quando se vislumbra, conforme já anunciado, a possibilidade de que a automação crescente pode dar margem à possibilidade de tempo ocioso ou de uma sociedade de pessoas sem trabalho.

Sob este aspecto, concordamos com Albornoz (1998) quando apresenta sua contribuição, lembrando que, mesmo se todo o trabalho fosse suprimido pela automação e se não dependêssemos mais das pessoas para produzir e atender às necessidades básicas, seria necessário percebermos o homem como maior que a sua criação. O autor defende sua tese, mostrando o valor de um paraplégico que não pode provar a sua identidade pelo trabalho:

O paraplégico cujo olhar e sorriso nos transmitem uma força peculiar não pode provar pelo trabalho a sua identidade, a qualidade e o mistério de sua vida. E ele tem carências as mais materiais, que uma coletividade digna da denominação de humana deverá levar em conta, respeitar e procurar. Isto não é o mesmo que premiar o ocioso, o que vive sem esforço ou da exploração do trabalho alheio. Mas considerar, ao contrário, a realidade das carências de todos, para que se peça de cada um conforme as suas capacidades, e se dê a cada um conforme as suas necessidades (p. 96).

Todas colocações, como já dissemos, nos levam a refletir sobre a importância exacerbada do trabalho na vida de uma pessoa. Pela contextualização do trabalho, observa-se que a idéia que o homem faz de si mesmo vinculada a uma atividade prática, como o trabalho, é uma visão moderna, que não era valorizada na antiguidade, época em que os homens viviam na ociosidade e usavam o tempo que dispunham para contemplação ou à ação política.

Temos ciência da importância de pautar-se pelo que é valorizado socialmente, mas, acima de tudo, devemos lembrar da importância do ser humano independente do trabalho exercido ou não, principalmente porque temos que ampliar nossa visão para incluir as pessoas que, por algum motivo, não podem desempenhar um trabalho específico, bem como aquelas que se vêem impossibilitadas do exercício profissional devido à escassez e indisponibilidade de postos de trabalhos para todos.

Assim, faz-se necessário estarmos abertos a outras formas de trabalho que nos proporcione satisfação e prazer, bem como encarar outras formas de desempenho de atividades que possam satisfazer as necessidades do ser humano, mesmo que isso implique em remuneração menor, mas que não represente sofrimento para o trabalhador.

Neste aspecto, Russel (2003) observa que as pessoas devem procurar algo que satisfaça seus impulsos construtivos, mesmo que implique num trabalho menos remunerado, mas que ofereça a possibilidade de parecer digno de ser feito.

É interessante observar que a idéia de que é melhor desempenhar um trabalho menos remunerado, mas que ofereça a possibilidade de satisfação pessoal, aparece, também, no depoimento de um dos participantes:

Entre optar por fazer aquilo que você gosta, ainda que ganhando um pouquinho menos, não tendo aquele padrão de vida que eventualmente você pudesse ter, fazendo uma outra coisa que pudesse te dar muito mais dinheiro, mas muito menos satisfação. Ah, eu, não tenho dúvidas. Eu sempre recomendaria, para quem me perguntasse: Olha, faz aquilo que você gosta, porque você vai ser feliz. (Beto, 43 anos, Juiz do Trabalho).

Analisando o tempo livre e fazendo uma analogia com a plena realização pessoal, Antunes (1998) apresenta uma contribuição no sentido de explicar que a emancipação do trabalho não pode ser confundida com tempo livre, mas como “uma nova forma de trabalho, que realize, em sua integralidade, a omnilateralidade humana, o livre desenvolvimento das individualidades, a plena realização e a emancipação de ser social”. (p. 132).

Contudo, pode-se afirmar que o valor simbólico do trabalho na vida de uma pessoa é uma questão subjetiva e cultural, que depende do valor atribuído pela pessoa, bem como do contexto que ela está inserida. Neste aspecto, Russel (2003) observa que “A capacidade de sabermos empregar de forma inteligente nosso tempo livre é o último produto da civilização e, por enquanto, há poucas pessoas que alcançaram esse patamar” (p.176).

Tudo indica que o ideal seria um trabalho como a atuação do antigo artesão, em que ele podia, ao mesmo tempo, desenvolver seus conhecimentos e habilidades, não havendo separação entre trabalho e divertimento, trabalho e cultura.

Sabemos que, muitas vezes, torna-se difícil, e às vezes até impossível, conciliar o interesse pessoal, salário condizente, satisfação, divertimento e prazer no trabalho. Por esta razão, defendemos o direito e respeito às escolhas profissionais, como uma questão básica e elementar na vida do indivíduo. Acreditamos que, quando uma pessoa escolhe livremente algo, mesmo que isto não represente, naquele momento, a realização do seu sonho ou de algo que almeja, ela estará, de certa forma, dando um passo na construção de algo que poderá vir a acontecer num segundo momento.

Além do mais, concordamos com Borges e Yamamoto (2004) que propõem uma concepção alternativa.

Por meio da busca a construção de um trabalho no qual os indivíduos possam se expressar e construir suas potencialidades e identidades, que seja desafiante, interessante no conteúdo, plural e variado, estável, de relações de poder baseadas na equidade, estruturado nas organizações de forma mais horizontalizada e que preserve os espaços de participação (p.57).

Ressaltamos que a automação crescente, que no passado destituiu o trabalhador de seus valores, hoje apresenta a possibilidade de resgate da dimensão humana e emocional do trabalho, por meio de diversificadas ocupações que estão surgindo em função das transformações tecnológicas. Tudo indica que isto pode favorecer o desempenho de novas formas de trabalho, com menos controle e mais responsabilidade social.

No entanto, Berman (1986) adverte que o homem fez tudo o que pôde para aperfeiçoar sua capacidade de pensar, sentir e ver, mas,

Apesar disso, quanto mais sua mente se expandiu, quanto mais aguda se tornou sua sensibilidade, mais ele se isolou e mais pobres se tornaram suas relações com o mundo exterior – suas relações com outras pessoas, com a natureza, até mesmo com suas próprias necessidades e forças ativas. Sua cultura se desenvolveu no sentido de divorcia-lo da totalidade da vida. (pp.47-48).

É possível que a evolução tecnológica esteja favorecendo mais opções de trabalho, porém menos emprego ou possibilidades das pessoas estarem vinculadas, por contrato de trabalho com as empresas. E o mais triste disto tudo é constatar, pela pesquisa realizada, a percepção de que a evolução do ser humano ainda não atingiu este patamar.

Espera-se que as mudanças ocorridas favoreçam a busca do sentido do trabalho, ou a busca da felicidade do ser humano, mesmo numa condição de não ter emprego para todas as pessoas. Que o ser humano possa aprender a desfrutar do direito do ócio e do tempo que sobra do trabalho, sem culpas, sofrimento ou sentimento de perda.

Pode ser que a abertura de novas possibilidades de uso do tempo livre, possam favorecer a retomada da autonomia no trabalho, apontando para o resgate dos valores postergados, bem como para o aprendizado criativo como nas sábias sociedades ditas primitivas.

Nesta perspectiva vale a pena investir no trabalho de reorientação profissional como forma de ajudar o indivíduo no resgate de novas competências, habilidades e possibilidades, para que ele possa progredir pessoalmente e profissionalmente. Soares

(2002) coloca que “reorientar é permitir ao indivíduo progredir em suas sucessivas “escolhas”, auxiliando-o a ver a relação existente entre as diversas decisões que vai tomando ao longo de sua vida profissional”. (p.324)

Acreditamos que, para uma vida saudável, é imprescindível que estejamos felizes com aquilo que realizamos. Russel (2003) ressalta que ninguém consegue tirar de alguém a felicidade por ter feito um trabalho importante. Quando um trabalho tem repercussão positiva e é importante para a sociedade, o trabalhador ganha o respeito e a admiração das pessoas. Lembra que várias pessoas, às vezes, não realizam seus sonhos profissionais porque estão filiados a empresas que não permitem que eles expressem seus talentos. Adverte que as pessoas devem procurar algo que satisfaça seus impulsos construtivos, mesmo que implique num trabalho menos remunerado, mas que ofereça a possibilidade de parecer digno de ser realizado. O autor observa que: “Sem auto-respeito, a felicidade é praticamente impossível. E o homem que se envergonha de seu trabalho dificilmente poderá respeitar a si próprio” (pp.182-183).

Por esta e outras razões, defendemos o direito de escolha profissional, quantas vezes forem necessárias, até que estejamos plenamente realizados. O trabalho deve refletir e ser coerente com os valores pessoais e tem que ser inspirado em princípios éticos e morais. Trabalho pode ser definido como algo que orienta a vida, que leva a auto-realização, segurança, conservação, tradição, conformidade, aprimoramento, abertura para mudanças e transcendência.

No entanto, nem sempre é fácil. As pesquisas, informações e teorias disponíveis ajudam muito. Contudo, corroboramos com a colocação de Minayo (2004) quando observa que a teoria é construída para explicar ou compreender um fenômeno, mas que nenhuma teoria, por mais elaborada que seja, consegue explicar todos os fenômenos e os processos envolvidos, e que, portanto, as teorias representam explicações parciais da realidade.

Desta forma, a pesquisa qualitativa realizada serviu para aprofundamento do tema, corroborando para compreensão e reflexão do pensamento humano sobre o trabalho.

Conscientes da complexidade do significado do trabalho, temos que levar em consideração a subjetividade do indivíduo e ampliar nosso contexto para incorporar as

diferentes formas de perceber o trabalho, sabendo que, para cada pessoa, o significado do trabalho é diferente. Com relação a este assunto, citamos novamente Russel (2003) para enfatizar que as pessoas são diferentes no que se refere à tendência de considerar suas vidas como um todo, mas ressaltamos que todos nós temos a possibilidade de acumular circunstâncias prazerosas, elevar a auto-estima e ter maior probabilidade de ser feliz.

Pelas razões expostas, o papel do psicólogo transcende ao trabalho clínico ou de orientação vocacional e profissional, para estar atento a tudo que está acontecendo no cenário brasileiro e mundial, buscando entender as questões que dizem respeito ao ser humano. Precisamos compreender que as necessidades do ser humano são individuais e diferenciadas, e estar atentos e abertos a outras formas de desempenho de atividades que possam proporcionar satisfação e prazer para as pessoas, e, desta forma, poder ajudá-las a encontrar o verdadeiro significado do trabalho em suas vidas, para que elas possam se manter saudáveis, satisfeitas e felizes.

Por tudo que foi apresentado e discutido, cremos que compete a cada um de nós refletir sobre as tendências atuais, incorporar nossos desejos e sonhos e decidir sobre o que fazer. Mas, acima de tudo, temos ciência de que é possível mudar quando não estamos felizes com o que estamos realizando, e que vale a pena ir atrás dos nossos desejos e sonhos.

Neste sentido, pode ser necessário o resgate de projetos profissionais que ficaram para trás em virtude de decisões passadas ou fruto de escolhas que não passaram por questionamentos, ou até mesmo que se apresentaram válidas apenas para aquele momento, e ir à busca do verdadeiro significado do trabalho e da vida: a felicidade!

Todos nós temos sonhos – ou tivemos um dia, antes de ser consumidos pela rotina, sufocados pelo peso dos afazeres diários: ser bem-sucedidos na profissão, encontrar um amor, ter filhos, ganhar dinheiro, viajar, conhecer lugares, engajar-nos numa causa social ou ecológica, trabalhar pela comunidade, mudar o mundo, ter uma vida melhor. Ser feliz. (Souza, 2003 p.27).

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albornoz, S. (1998). O que é trabalho. 3ª ed. São Paulo – SP: Editora Brasiliense S.A.

Antunes, R. (2003). Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: Cortez Editora, Editora da Universidade Estadual de Campinas.

_____. (2003). Os sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial.

Bauer, M.W. & Gaskell, G. (2002). Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. (P.A.Guareschi, Trad.). Petrópolis, RJ: Vozes.

Berman, M. (1986). Tudo que é sólido desmancha no ar: a aventura da modernidade. (C.F.Moisés & A.M.L. Ioriatti, Trad.). São Paulo: Companhia das Letras.

Benjamin, A. (2002). A Entrevista de Ajuda. (U.C.Arantes, Trad.). 10ª ed. São Paulo-SP: Martins Fontes. (originalmente publicado em 1978).

Bock, A.M.B. & Aguiar, W.M.J. (1995). Por uma Prática promotora de Saúde em Orientação Vocacional. Em, A Escolha Profissional em Questão. Bock, A.M.B. e Cols. 2ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo. (pp.09-23).

Bohoslavsky, R. (1998). Orientação Vocacional – A Estratégia Clínica. (J.M.V. Bojart, Trad.). 11ª ed. São Paulo: Martins Fontes. (originalmente publicado em 1977).

Borges, L.O. & Yamamoto, O.H. (2004). O Mundo do Trabalho. Em, Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. J.C., Zanelli; J.E., Borges-Andrade & A.V.B., Bastos (Orgs.). Porto Alegre-RS: Artmed. (pp. 24-62).

Bucher, R. (1989). A Psicoterapia pela Fala: Fundamentos, princípios, questionamentos. São Paulo: E. P.U. Editora Pedagógica e Universitária Ltda.

Codo, W.; Soratto, L. & Vasques-Menezes, I. (2004). Saúde Mental e Trabalho. Em, Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. J.C., Zanelli; J.E., Borges-Andrade & A.V.B., Bastos (Orgs.). Porto Alegre-RS: Artmed. (pp. 276-299).

Dejours, C.; Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. (M.I.S., Betiol e Cols. Trad.). São Paulo: Atlas.

Deslandes, S.F.; Neto, O.C. & Gomes, R. (2002). Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade. M.C.S., Minayo. (Org.). 21ª ed. Petrópolis-RJ: Vozes.

Dowbor, L. (2002). O que acontece com o trabalho?. São Paulo: Editora SENAC.

Franco, S. (1997). Criando o Próprio Futuro: O mercado de Trabalho na Era da Competitividade Total. 2ª ed. São Paulo: Editora Ática.

Ferreira, A.B.H. (1986). Novo Dicionário da Língua Portuguesa. 2ª ed. (13ª impressão). Rio de Janeiro-RJ: Editora Nova Fronteira

Gondim, S.M.G. & Silva, N. (2004). Motivação no Trabalho. Em, Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. J.C., Zanelli; J.E., Borges-Andrade & A.V.B., Bastos (Orgs.). Porto Alegre-RS: Artmed. (pp. 145-176).

González Rey, F.L. (2004). O Social na Psicologia e a Psicologia Social: a emergência do sujeito. (V.L.M., Joscelyne. Trad.). Petrópolis, RJ: Vozes.

_____. (2003). Sujeito e Subjetividade: uma aproximação histórico-cultural. (R.S.L., Guzzo. Trad.). São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

_____. (2002). Pesquisa Qualitativa em Psicologia: Caminhos e desafios. (M.A.F., Silva. Trad.). São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

Grandesso, M.A. (2000). Sobre a reconstrução do significado: uma análise epistemológica e hermenêutica da prática clínica. São Paulo-SP: Casa do Psicólogo.

Hall, S. (2004). A identidade cultural na Pós-modernidade. (T.T., Silva & G.L., Silva. Trad.). 9ª ed. Rio de Janeiro: DP&A Editora. (originalmente publicado em 1992).

Jacques, M.G.C. (1999). Identidade e Trabalho: Uma Articulação Indispensável. Em, Trabalho, Organizações e Cultura. A., Tamayo; J.E., Borges-Andrade & W., Codo (Orgs.). São Paulo-SP: Editora Cooperativa de Autores Associados. (pp. 41-47).

_____. (2002). Identidade. Em, Psicologia social contemporânea: livro texto. M.N., Strey e Cols. (Orgs.). 7ª ed. Petrópolis, RJ: Editora Vozes. (pp.159-167).

Jenschke, B. (2002). Educação Profissional em Escolas em uma Perspectiva Internacional. Em, Orientação Vocacional Ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa. R.S., Leventus & D.H.P., Soares (Orgs.). Porto Alegre-RS: Artmed. (pp. 23-31).

Leventus, R.S. (1997). Algumas Teorias da Psicologia Vocacional. Em, Psicodinâmica da Escolha Profissional. R.S., Leventus e Cols. (Orgs.). Porto Alegre-RS: Artes Médicas. (pp. 31-46).

Lievegoed, B.C.J. (1991). Fases da Vida: Crises e Desenvolvimento da individualidade. (J., Kahan. Trad.). 2ª ed. São Paulo: Antroposófica. (originalmente publicado em 1976).

Lisboa, M.D. (2002). Orientação Profissional e Mundo do Trabalho. Em, Orientação Vocacional Ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa. R.S., Leventus & D.H.P., Soares (Orgs.). Porto Alegre-RS: Artmed. (pp. 34-49).

Mello, A.F. (1999). Marx e a globalização. São Paulo: Boitempo Editorial.

Minayo, M.C.S. (2000). O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 7ª ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco. (originalmente publicado em 1992).

Myers, I.B. & Myers, P.B. (1997). Ser Humano é Ser Diferente: valorizando as pessoas por seus dons especiais. (E., Rocha, & I., Schuler. Trad.). São Paulo: Editora Gente. (originalmente publicado em 1980).

Oliveira, C.R. (1995). História do Trabalho. São Paulo: Editora Ática S.A.

Pasquali, L. (2003). Os Tipos Humanos: A Teoria da Personalidade. Petrópolis-RJ: Editora Vozes.

Russel, B. (2003). A Conquista da Felicidade. (L., Guerra. Trad.). Rio de Janeiro-RJ: Eidouro.

Silva, M.L.R. (1992). Personalidade e Escolha Profissional: Subsídios de Kersey e Bates para a Orientação Vocacional. São Paulo: E.P.U. Editora Pedagógica e Universitária Ltda.

Siqueira, M.M.M. & JÚNIOR, S.G. (2004). Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização. Em, Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. J.C., Zanelli; J.E., Borges-Andrade & A.V.B., Bastos (Orgs.). Porto Alegre-RS: Artmed. (pp. 300-328).

Souza, C. (2003). Você é do tamanho de seus sonhos: Estratégias para concretizar projetos pessoais, empresariais e comunitários. São Paulo: Editora Gente.

Wickert, L.F. (1999). O Adoecer Psíquico do Desempregado. Psicologia – Ciência e Profissão. 19 (1), 66-75.