

**FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO
FACULDADE FIA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DE NEGÓCIOS**

Jean Mary Zonato

**PROPÓSITO DE VIDA E CARREIRA:
ESTUDO COM UNIVERSITÁRIOS DE DUAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO**

São Paulo

2022

Jean Mary Zonato

PROPÓSITO DE VIDA E CARREIRA
ESTUDO COM UNIVERSITÁRIOS DE DUAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Gestão de Negócios, mantida pela Fundação Instituto de Administração, como requisito para o exame de qualificação para mestrado em Gestão de Negócios, sob a orientação da Prof^a. Dr^a. Elza Fátima Rosa Veloso.

São Paulo
2022

Zonato, Jean Mary.

Propósito de vida e carreira: estudo com universitários de duas instituições de ensino. / Jean Mary Zonato. São Paulo, [s.n.]: 2022. 90 f.: il., tab.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Elza Fátima Rosa Veloso.

Área de concentração: Gestão de pessoas.

Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Negócios) – Faculdade FIA de Administração e Negócios, Programa de Pós-Graduação em Stricto Sensu, 2022.

1. Carreira. 2. Propósito de vida. 3. Âncoras de carreira.
4. Carreira - Jovens universitários - Brasil. 5. Gestão de carreira.
6. Valores pessoais. I. Veloso, Elza Fátima Rosa. II. Mestrado Profissional. III. Faculdade FIA de Administração e Negócios.
- IV. Fundação Instituto de Administração.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha orientadora, Profa. Dra. Elza Fátima Rosa Veloso, pela paciência e guia durante esta preparação, aos professores pela dedicação e empenho durante todo o curso, aos colegas pelo companheirismo e em especial minha família pelo apoio e compreensão do tempo dedicado a este projeto de vida.

RESUMO

Esta dissertação objetiva compreender se o propósito de vida influencia as decisões de carreira de jovens universitários. Neste sentido, estruturou-se um diálogo entre teorias e estudos que abordam tanto conceitos de carreira como de propósito de vida. Buscou-se estudar os conceitos centrais em teses, dissertações, artigos e livros de diferentes áreas do conhecimento para estabelecer uma transversalidade das teorias e linhas de estudo de ambos os construtos. O referencial teórico toma como base os três modelos de carreira mais discutidos por autores nos últimos anos, partindo-se das teorias de carreira tradicional até as carreiras mais modernas, como a sem fronteiras e a proteana. A abordagem do propósito de vida está fundamentada em artigos que buscam a relação da satisfação pessoal, por vezes traduzido em sentido de vida, passando por outros que investigam o papel da espiritualidade dentro das organizações de trabalho e linhas de estudo alternativas como o “ikigai” e a Conscienciologia. Além disso, buscou-se investigar como esses processos influenciam as pessoas. Os estudos foram realizados com vistas às tendências do futuro do trabalho, baseando-se em estudos realizados por diferentes instituições e autores. Para o estudo do propósito de vida, o modelo de investigação adotado foi o “Purpose Scale” da Universidade de Stanford. Através de metodologia quantitativa, realizada por meio de questionário tipo *survey*, aplicado de forma *online* a estudantes universitários na faixa etária entre 18 e 34 anos. Duas instituições de ensino distintas foram escolhidas para aplicação da pesquisa: o Centro Universitário Senac – Santo Amaro, localizado em São Paulo – SP e o Centro Universitário UniAmérica, localizado em Foz do Iguaçu – PR. Foram levantadas três hipóteses relacionadas ao entendimento do construto propósito de vida. Os resultados mostram que há diferenças entre os respondentes e as duas instituições em relação ao entendimento e abordagem do senso de propósito de vida. Mostrando inclusive que pode haver diferença entre homens e mulheres quanto ao tema.

Palavras-chave: propósito de vida, carreira, modelos, valores, gestão de carreira, âncoras de carreira.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Percentual de alunos matriculados em cursos superiores nas redes públicas e privadas de ensino no Brasil (SEMESP, 2020)

Figura 2: Taxa de escolarização líquida (SEMESP, 2020)

Figura 3: Expectativas mais relevantes hoje e no futuro (PwC; FGV, 2014)

Figura 4: Prática de retenção dos empregados (PwC; FGV, 2014)

Figura 5: Remuneração Média (em Reais) x Grau de Instrução no Brasil (a preços de dez/2018) (SEMESP, 2020)

Figura 6. Representação esquemática do recorte amostral

Figura 7. Representação esquemática dos influenciadores de carreira

LISTA DE QUADROS

- Quadro 1. Modelos emergentes de carreira
- Quadro 2. Características do novo contrato proteano
- Quadro 3. Características mencionadas da carreira sem fronteiras
- Quadro 4. Lista e breve descrição das âncoras de carreira
- Quadro 5. Tipos motivacionais da teoria de valores
- Quadro 6. Sete reconhecimentos necessários para a percepção do “ikigai” individual
- Quadro 7. Critérios seletivos da identidade interassistencial
- Quadro 8. Diferenciação de conceitos utilizados no cotidiano do construto “propósito” adotado neste trabalho
- Quadro 9. Variáveis Interior e Exterior de propósito de vida
- Quadro 10. Citações que correlacionam os dois construtos da dissertação
- Quadro 11. Autores que embasam o questionário da pesquisa de campo
- Quadro 12. Dados demográficos
- Quadro 13. Matriz de amarração
- Quadro 14. Síntese dos parâmetros estudados que podem ter influência sobre a Carreira e o Propósito de Vida

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Número de matrículas, ingressantes e percentual de concluintes em relação às matrículas nos cursos mais procurados da rede privada

Tabela 2. Número de matrículas, ingressantes e percentual de concluintes em relação às matrículas nos cursos mais procurados da rede pública

Tabela 3. Frequências para as variáveis sociodemográficas dos estudantes pesquisados para as duas instituições

Tabela 4. Frequências para as questões gerais e específicas sobre o propósito de vida para os alunos em geral

Tabela 5. Frequências para as questões gerais e específicas sobre o propósito de vida para os alunos da instituição UniAmérica

Tabela 6: Frequências para as questões gerais e específicas sobre o propósito de vida para os alunos da instituição Senac

Tabela 7. Aplicação do teste dos sinais para comparação entre as concordâncias para questões gerais e específicas sobre o reconhecimento do propósito de vida

Tabela 8. Comparação do propósito de vida vinculados a espiritualidade e religião conforme o gênero, área do curso e faixa etária para o público em geral

Tabela 9. Concordâncias quanto ao propósito de vida baseado no gênero

Tabela 10. Concordâncias quanto ao propósito de vida baseado na faixa etária

Tabela 11. Concordâncias quanto ao propósito de vida baseado nas faixas de renda

Tabela 12. Comparação entre os propósitos de vida conforme as instituições de ensino

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Problema de investigação	12
1.2	Objetivos	13
1.3	Delimitação do escopo	14
1.4	Justificativa	17
2	REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1	Carreira	24
2.1.1	Definição de carreira	25
2.1.2	Modelos de carreiras	27
2.1.2.1	Carreira tradicional	29
2.1.2.2	Carreira proteana	30
2.1.2.3	Carreira sem fronteiras	31
2.1.3	Campos de estudo	33
2.2	Propósito de vida	36
2.3	Propósito de Vida e Carreira	42
2.4	O contexto de Carreira e Propósito de Vida no ensino superior	45
3	MÉTODO DE PESQUISA	49
3.1	Caracterização da pesquisa	51
3.2	Elaboração do questionário	51
3.3	Delineamento das etapas da pesquisa	54
3.4	Matriz de Amarração	54
3.5	Estratégia de coleta de dados	55
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	57
4.1	Análise descritiva	57
4.2	Avaliação do grau de concordância com o propósito de vida	64
4.3	Comparação entre as concordâncias do propósito de vida vinculados a espiritualidade e religião	66
4.4	Comparação das concordâncias quanto ao propósito de vida baseado no gênero, faixa etária e faixa de renda	67
4.5	Comparação das concordâncias para as variáveis de propósito de vida entre as duas instituições de ensino	73
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÃO	77
5.1	Observações quanto aos objetivos específicos e as hipóteses	77
5.1.1	Identificação e mensuração quanto ao senso de propósito de vida	77

5.1.2	Verificação se os estudantes se reconhecem com um propósito de vida	78
5.1.3	Mensuração do percentual de indivíduos que ligam o construto propósito de vida a religião	78
5.1.4	Identificação da diferença entre os respondentes por faixa etária, sexo e faixa de renda	79
5.1.5	Averiguação da diferença entre os dois grupos pesquisados sobre os parâmetros investigados	79
5.2	Visão prática do alinhamento entre Propósito de Vida e Carreira	80
5.3	Limitações da pesquisa e sugestões para estudos futuros	83
5.4	Conclusão	83
REFERÊNCIAS		85
ANEXOS		89

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento humano se dá por meio da educação, e os principais efeitos desta é a mudança provocada nas habilidades e no conhecimento de quem estuda. Maiores níveis de escolaridade proporcionam maior desenvolvimento de habilidades cognitivas e de produtividade, o que propicia ganho de oportunidades profissionais, de renda, de qualidade de vida, como também responsabilidades sociais (CUNHA; CORNACHIONE JR.; MARTINS, 2010).

Uma decisão importante e, muitas vezes, determinante para o futuro das pessoas é a escolha de uma área de estudo, que posteriormente poderá ser a balizadora da carreira profissional. Essa decisão é um processo de tomada de consciência, que envolve tanto a realização pessoal como a profissional. De acordo com Farjo (2019), a necessidade de entendimento do indivíduo, o que ele ou ela busca realizar, é um processo de tomada de consciência do que é essencial para essa pessoa. Ainda de acordo com a autora, não se trata de um conceito, e sim de uma abordagem, com perspectiva individual, considerando como esse processo se relaciona com a visão de propósito do ser.

Essa abordagem traz uma inquietação que leva estudiosos e pesquisadores a se aprofundarem no entendimento dos fatores motivadores de cada indivíduo e de grupos que se assemelham. Barbosa (2018) identificou que um dos fatores motivadores para os jovens nascidos entre 1980 e 1991, a denominada geração Y, deixarem suas carreiras em empresas privadas e se aventurarem no empreendedorismo ou trabalho autônomo é o interesse em alinhar propósito de vida e carreira.

Veloso, Silva e Dutra (2012), ao tratarem dos valores de cada geração e da influência destes nas carreiras dos indivíduos, também alicerçam a ideia de motivação gerada pelo interesse de alinhamento entre vida e carreira dos jovens. Nessa visão, os valores de cada indivíduo ou de gerações têm sido cada vez mais influentes nas decisões profissionais. A maneira como gestores e empresas deveriam encarar as motivações de cada geração ou indivíduos, quanto ao crescimento profissional, provavelmente, ganharia com a consideração dessa visão.

Tanto o trabalho de Veloso, Silva e Dutra (2012) quanto o de Barbosa (2018) apontam para uma relação da influência dos valores alinhados com o sentido de vida de cada indivíduo nas decisões quanto à carreira profissional. Camargo (2016) realizou uma pesquisa, na qual entrevistados afirmaram não trabalhar em empresas que não tivessem valores como ética e respeito alinhados com seus próprios valores, o que corrobora os estudos apontados anteriormente.

Na visão do autor desta dissertação, identificar o que motiva o ser humano ao longo da vida é entender qual o papel que este indivíduo desempenha na sociedade. Alinhar o propósito de existir com a necessidade de remuneração financeira para sobrevivência é uma questão importante. Dessa maneira, carreira e propósito de vida unidos, conscientemente, é o tema da pesquisa desta dissertação.

Ainda, o entendimento dos resultados alcançados por indivíduos que se dispõem a trabalhar em conjunto, formando verdadeiras comunidades empresariais, é importante para o indivíduo e para a sociedade em geral.

1.1 Problema de investigação

Propósito de vida e carreira são dois temas estudados por diferentes pesquisadores e em linhas de conhecimento distintas. Para este estudo adotou-se conceitos já abordados por pesquisadores brasileiros e estrangeiros em diferentes momentos.

Para o construto Propósito de Vida optou-se pela definição adotada por Shinoda (2019) em sua tese de doutorado, “Desenvolvimento do propósito de vida de estudantes no ensino superior de administração”. A autora traduziu do inglês para o português a definição apresentada por Damon, Menon e Bronk (2003). Assim, a definição de Propósito de Vida, nesta pesquisa, é uma intenção estável e generalizada de alcançar algo que é, ao mesmo tempo, significativo para o eu e gerador de consequências no mundo além do eu (SHINODA, 2019, p. 146).

Faz-se necessária uma delimitação do significado de propósito de vida, visto o amplo entendimento que se pode ter do construto Propósito de Vida. Há necessidade de delimitar o entendimento e o conceito a ser explorado, com o intuito de que o tema pesquisado não seja interpretado de forma errônea por quem vier a acessar os resultados obtidos.

Rego, Souto e Cunha (2007) abordaram o tema da espiritualidade dentro das organizações de trabalho, buscando conexões com o desempenho dos colaboradores, empenho e produtividade. Na abordagem daqueles autores, os seres humanos buscam trabalhos que confirmem sentido à vida, por serem seres racionais, emocionais e espirituais. Na conclusão da pesquisa aponta-se que, nas organizações de trabalho espiritualmente ricas, os indivíduos experimentam sentido de propósito e respondem com maior lealdade, empenho, esforço e produtividade. Esse viés da religião não é parte do escopo e nem objeto desta pesquisa.

Entender os parâmetros que motivam as pessoas a serem o que são, adotar as carreiras que adotam, o porquê de terem escolhido esse ou aquele campo de trabalho não é estudo simples e nem irrelevante. O autor desta dissertação, quando funcionário da empresa Bayer, de origem

alemã, participou de treinamento instituído em 2009 como parte do programa de liderança da companhia. O treinamento, denominado PLP (Programa de Liderança Pessoal), tinha como tema principal o autoconhecimento e a identidade do indivíduo com o seu eu mais profundo. Por trás da temática estava o desenvolvimento da capacidade de descobrir o seu propósito e se mobilizar frente às dificuldades diárias nesse sentido, um incentivo para refletir, decidir e agir dentro do contexto corporativo da empresa para se alcançar objetivos.

As concepções e conceitos da mente humana são objeto de estudo de diferentes áreas do conhecimento, no campo da Administração não é diferente. Os estudos sobre carreira, por exemplo, são amplos e de interesse de indivíduos, pesquisadores e corporações das mais variadas áreas.

Para o estudo em questão, em relação ao construto Carreira, será adotado o mesmo conceito utilizado por Veloso (2009) em sua tese de doutorado “Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional: um estudo com ex-funcionários de uma instituição com características de empresa pública”. A autora fez uso da definição proposta por Hall (2002), que trata do termo sobre o ponto de vista pessoal e não organizacional, cujo foco coincide com a proposta desta pesquisa. De acordo com a tradução adotada por Veloso, do trabalho de Hall (2002), o construto Carreira é definido como a sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos, associada com experiências relacionadas ao trabalho e atividades durante a vida de uma pessoa (VELOSO, 2009, p. 44).

Na visão do autor desta dissertação a definição adotada abarca um sentido amplo, além do olhar da troca de posições ou funções desempenhadas dentro das organizações de trabalho e a remuneração conseguinte. Esse sentido corrobora a definição do propósito de vida adotado, pois ambos procuram olhar o indivíduo do ponto de vista singular da percepção e avaliação dele sobre suas decisões e escolhas.

A questão central a ser respondida por esta pesquisa é se estudantes universitários se percebem com um propósito de vida e se este fator influencia as decisões em relação à carreira profissional.

1.2 Objetivos

O objetivo geral deste estudo foi compreender se o propósito de vida influencia as decisões de carreira de jovens universitários. Para chegar a este objetivo, conforme já mencionado, foi necessário fornecer conceitos e definir os construtos Propósito de Vida e Carreira.

Os objetivos específicos tangenciaram a busca do entendimento do objetivo geral, por meio da estratificação e aprofundamento das questões apresentadas aos pesquisados. O intuito foi ampliar o conhecimento sobre o tema abordado, buscando diferenças e convergências que possam guiar novas pesquisas. Além disso, almeja-se orientar leitores sobre possíveis ajustes que possam aumentar as chances de colocação no mercado de trabalho dos entrevistados. Dada essa premissa, a pesquisa buscou:

1. Identificar e mensurar respondentes quanto ao senso de propósito de vida;
2. Verificar se estudantes universitários, entre 18 e 34 anos, se reconhecem com um propósito de vida;
3. Mensurar o percentual de indivíduos que ligam o construto Propósito de Vida à espiritualidade ou religião;
4. Identificar se há diferença entre os respondentes para: faixa etária, sexo, e faixa de renda.

A pesquisa foi conduzida com dois grupos distintos de indivíduos de instituições de ensino diferentes, buscando-se caracterizar os dois grupos que foram também parte dos objetivos específicos:

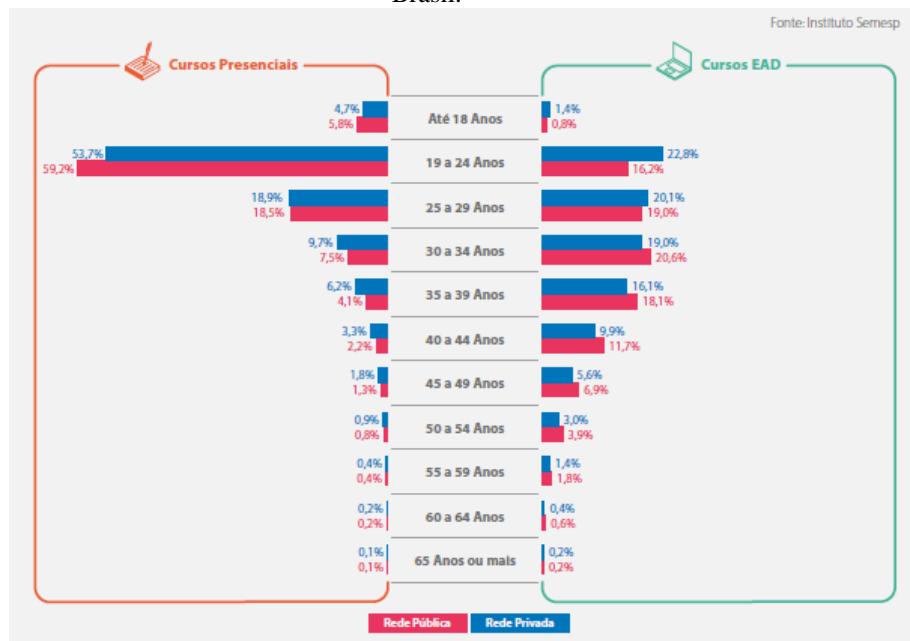
5. Averiguar se há diferenças entre os dois grupos pesquisados sobre os parâmetros investigados.

Não é objeto desta pesquisa diferenciar ou discriminar os respondentes pelos gêneros com o qual cada indivíduo se identifica, nem em relação às diferenças de idade, ou locais onde se encontram. Porém, espera-se explorar a distinção de visão de cada grupo ou “cluster” de respondentes com o tema, propósito de vida e carreira, com o viés de observação voltado à compreensão de possíveis ações para as realidades individuais.

1.3 Delimitação do Escopo

Para definição do público-alvo deste estudo, utilizou-se como base um levantamento realizado em 2020 com as instituições públicas e privadas de ensino superior no Brasil. A 10ª edição do Mapa do Ensino Superior no Brasil, publicado pelo Instituto SEMESP (2020), aponta que 53,7% e 59,2% dos estudantes matriculados nas universidades privadas e públicas, respectivamente, têm entre 19 e 24 anos de idade. No total, a pesquisa aponta que nas idades entre 18 e 34 anos encontram-se, aproximadamente, 90% dos estudantes tanto de instituições públicas quanto privadas (Figura 1). O presente estudo buscou abarcar a faixa etária que compõe 90% dos alunos do ensino superior presencial no Brasil.

Figura 1: Percentual de alunos matriculados em cursos superiores nas redes públicas e privadas de ensino no Brasil.



Fonte: SEMESP (2020, p. 36).

Para essa pesquisa, foi tomado como amostra, alunos de duas instituições de ensino superior. Uma na região sul do Brasil, mais especificamente no oeste do estado do Paraná na cidade de Foz do Iguaçu, região de fronteira com outros dois países da América Latina, Argentina e Paraguai, denominada UniAmérica Centro Universitário.

A UniAmérica, primeiro Centro Universitário do Paraná sem fins lucrativos é considerada pelo MEC uma das instituições de ensino mais inovadoras do país. Com foco exclusivo no aprendizado real dos acadêmicos, o Centro Universitário tem o propósito de ser um ambiente de ensino e aprendizagem que permita gerar oportunidades para as pessoas serem protagonistas da própria evolução, através de processos educacionais inovadores e integrados à comunidade, em prol da transformação social (UNIAMERICA, 2019).

A instituição disponibiliza, considerando como ano base 2021, mais de 25 cursos de graduação no formato presencial, semipresencial e EAD, além de um curso com formação técnica e programas de pós-graduação. Em seu sítio na internet, a instituição declara como um de seus valores o propósito “mais que um diploma, um propósito de vida” (UNIAMERICA, 2019).

Ao propor uma mudança de modelo mental e mostrar uma nova visão de mundo, complementando com a metodologia e a interatividade do mundo real, ajudamos nossos estudantes a desenvolverem um propósito de vida, que servirá como alicerce da vida pessoal e profissional, trazendo significado a tudo que almeja conquistar (UNIAMERICA, 2019).

A UniAmérica oferece ainda um componente extracurricular, o módulo Projeto de Vida, com um dos cursos sendo Competências Pessoais e Profissionais (CPP), ofertadas de forma

eletiva semestralmente aos alunos. No plano de ensino (ver anexo 1), o conteúdo programático traz: introdução ao projeto de vida, sentido de vida, autoconhecimento, talentos, habilidades, qualidades, valores pessoais, além de outros temas. A proposta do programa é a elaboração de um projeto de vida.

No dia 15/04/21 a UniAmérica, através de mensagem eletrônica (ver anexo 2) confirmou o aceite em participar da pesquisa.

A outra instituição de ensino abordada foi o Centro Universitário Senac – Santo Amaro, unidade situada na capital do estado de São Paulo. O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) foi criado pelo Conselho Nacional do Comércio em 1946. A unidade Santo Amaro oferece, ano base 2021, mais de 25 cursos de graduação, além de ensino a distância, extensão e pós-graduação.

Acreditamos que a educação de qualidade é o caminho para as pessoas atuarem com autonomia e atitude crítica. Por isso, todos os dias, incentivamos nossos estudantes a conquistarem seus sonhos e reforçamos, assim, o nosso compromisso com a sociedade (SENAC, 2020).

Em sua missão, o Senac traz “educar para o trabalho em atividades do comércio de bens, serviços e turismo” e tem como valores, além de outros, a transparência e educação para autonomia (SENAC, 2020).

A necessidade de se dedicar a alguma atividade que gere retorno financeiro é, geralmente, imperativa a todas as pessoas. O sistema de ensino é um dos caminhos utilizados para se ingressar no mercado de trabalho, além de ser também um direcionador para o mercado.

O público estudado nesta pesquisa foi composto por indivíduos na faixa etária dos 18 anos completos até 34 anos de idade. Essa faixa foi delimitada para abranger uma amostra que permitirá verificar possíveis diferenças entre os mais jovens, que estão iniciando os estudos universitários, e os mais maduros, em vias de adentrar o mercado de trabalho, após a conclusão do curso superior. Também se considerou a representatividade da maioria dos estudantes matriculados em instituições brasileiras de ensino superior.

1.4 Justificativa

A revista HBR, na edição brasileira de janeiro de 2020, trouxe em destaque um artigo de Marcus Buckingham e Ashley Goodall com uma significativa informação para o mundo dos negócios. De acordo com o artigo, menos de 20% dos empregados no mundo têm a sensação de propósito no trabalho. Mais alarmante ainda é a conclusão de que o número não mudou nos

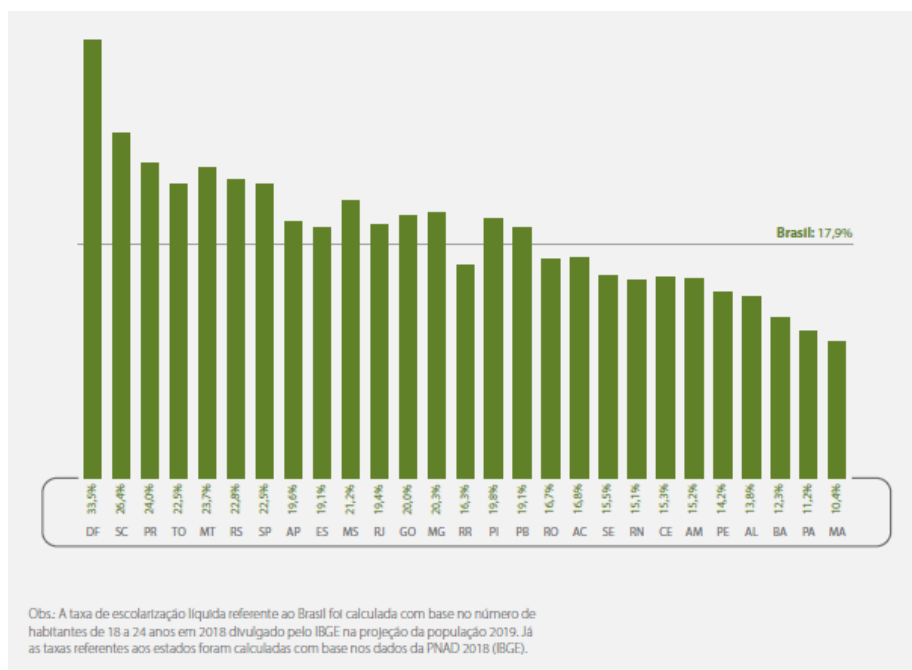
últimos 30 anos e que isso está diretamente relacionado ao envolvimento dos funcionários com a empresa (BUCKINGHAM; GOODALL, 2020 p. 13-17).

A ideia de se ter um objetivo na vida, algo a realizar além das obrigações sociais do dia a dia, sempre foi parte do modo como o autor deste estudo encara a vida e o viver. Questões como o sentido da vida e seu propósito são recorrentes e estão presentes, há muito tempo, nos autoquestionamentos. O autor deste trabalho se fez esses questionamentos algumas vezes, quando precisou tomar decisões importantes na carreira profissional e isso segue até hoje.

A exploração do tema propósito de vida tem base na necessidade humana de dar sentido à vida, ao mesmo tempo que trabalha, produz, cria e ajuda a criar empresas. Essa interação gera tecnologias que trazem bem-estar à população, muda e salva vidas e há de ser mais bem compreendida, com o intuito de melhorar a colaboração entre indivíduos e empresas. Essa inquietação, de acordo com o autor do livro *Comece pelo Porquê* (2018) e palestrante Simon Sinek, está no cerne do cérebro humano e vem se aprimorando com a evolução da raça humana.

Pesquisa realizada pelo Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo (Semesp, 2020) nos últimos 10 anos, mostrou pouco avanço na taxa de escolarização líquida no Brasil, que está longe da meta definida para 2024, que é 33% dos jovens do país entre 18 e 24 anos matriculados no ensino superior nesse ano. Atualmente, a taxa está abaixo de 18%, conforme mostrado na Figura 2. Apesar de extensa pesquisa (ao longo dos últimos 10 anos), a mesma não se dispõe a explorar questões mais abertas sobre o porquê das escolhas de cada indivíduo por determinada linha de estudo, seus anseios com a profissão futura, metas e expectativas com a vida profissional vindoura.

Figura 2: Taxa de escolarização líquida no Brasil.



Fonte: SEMESP (2020, p. 17).

Fora do âmbito acadêmico a sociedade debate o mesmo tema. Autores como Simon Sinek, Phelipe Mansur e Ricardo Neves abordam o tema de propósito de vida e as implicações no meio empresarial. Neves (2020) trata da questão direta, relacionada à liderança dentro das empresas, e sobre como o novo líder do futuro deve se apoiar no propósito de vida dos indivíduos que atuam com ele ou ela na busca por resultados, engajamento e produtividade.

Phelipe Mansur (2015) traz conceitos novos e uma abordagem que vai além do senso comum, pontuando a assistência a outras consciências e conquistas pessoais, que promovam uma rede com múltiplas repercussões existências. Será que as conquistas materiais, estão na mesma proporção que o alcance evolutivo do indivíduo? Com uma pergunta em mente, Mansur explora a relação do ser humano com os negócios, empresas, empreendedorismo: “de que forma um empreendimento pode se tornar uma ação capaz de predispor a evolução consciencial em todos os envolvidos em sua realização (MANSUR, 2015, p. 13)?”

Sobre essas questões, um paralelo pode ser feito com as propostas de Sinek (2018), que explora a ideia do “porquê” como uma alavanca de sucesso para as empresas que têm claramente definido o seu propósito. Para o autor, o encontro do “porquê” não é só uma necessidade das empresas, mas de cada indivíduo que vive no planeta, pois, de executivos seniores a estagiários, essa busca afeta a todos.

Alguns pesquisadores têm se dedicado ao estudo do propósito de vida de jovens universitários. Shinoda (2019) conduziu um estudo com o intuito de apoiar estudantes do curso Superior de Administração na identificação ou ampliação do autoconhecimento, em vista a dar

maior clareza quanto aos objetivos futuros e foco para a vida. Shinoda (2019) acredita que essa ação poderia apoiar a escolha de carreiras mais coerentes e alinhadas com o que se acredita, esperando, com isso, ganhos tanto para o profissional quanto para a empresa que ele ou ela escolher.

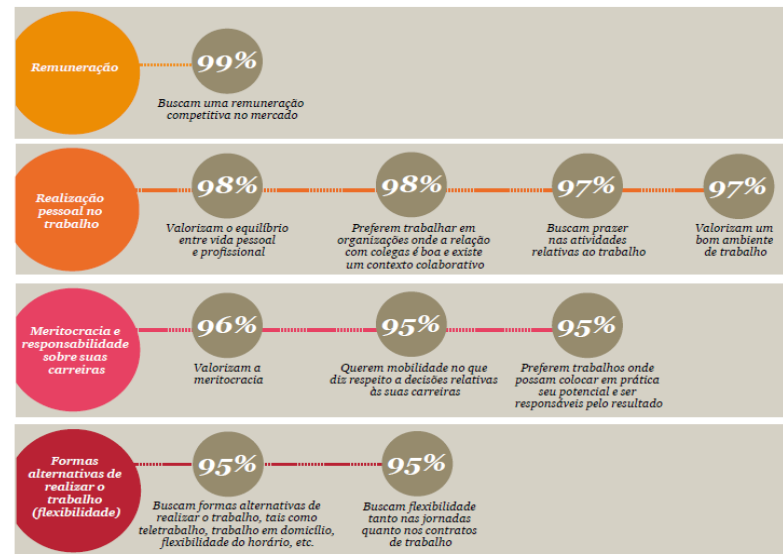
Nessa visão, relacionada ao indivíduo alinhar sua carreira com os anseios pessoais, reconhecidos aqui como o propósito de vida, existe a questão do ambiente de trabalho, dos colegas, do gestor e todas as suas correlações. Muitas vezes, o planejamento da carreira sofre revezes em função da interação com o gestor. Apesar da visão de que a gestão da carreira é responsabilidade do indivíduo, alguns gestores querem fazer parte da decisão e da estrutura de carreira de seus liderados, porém reconhecem o protagonismo individual em se gerir o próprio caminho (PIRES, 2019).

O que fica evidente nas discussões acima é a necessidade do sujeito se apropriar do máximo de conhecimento possível sobre si mesmo. Essa aquisição de conhecimento evitaria a tomada de decisões que possam trazer algum viés de infelicidade ou desmotivação na execução das atividades relacionadas ao trabalho. Megatendência apontada pela pesquisa da PwC e FGV (2014) é o interesse dos entrevistados em alinhar seus valores pessoais com o trabalho realizado, o que confirma Barbosa (2018), conforme mencionado na introdução deste trabalho. Ter em mente a dimensão da realização pessoal no tocante à escolha da carreira torna-se fundamental para o bom desempenho e satisfação na construção da carreira. Ou seja, o encontro de carreira e propósito de vida justifica-se, não só pela visão do ser humano, mas também pela visão das empresas.

Essa visão parece encontrar apoio na pesquisa da PwC e FGV (2014), que aponta megatendências futuras em relação ao trabalho e ao indivíduo. A pesquisa, realizada com 113 corporações de diferentes setores da economia, aponta o surgimento de novos valores e expectativas em relação ao trabalho e à carreira como uma dessas megatendências.

A Figura 3 (PwC; FGV, 2014), traz as expectativas identificadas pela pesquisa, que aponta a realização pessoal no trabalho como um dos fatores mais relevantes. A pesquisa também aponta descompasso entre o foco de ação das empresas e a expectativa dos funcionários.

Figura 3: Expectativas mais relevantes hoje e no futuro.



Fonte: PwC e FGV (2014, p. 13).

Conforme mostra a Figura 4 (PwC; FGV, 2014), não há uma ação direta que busca enfocar a satisfação pessoal dos colaboradores. Esse resultado aponta algo desalinhado em relação às ações da empresa em tentar atender aos anseios dos colaboradores e às expectativas em relação ao trabalho.

Figura 4: Prática de retenção dos empregados.

Quais estratégias são empregadas pela empresa em que você trabalha para a retenção de seus empregados	Percentual de respostas*
1. Mudanças na remuneração e plano de benefícios	35%
1.1 Remuneração variável e bonificação	19%
1.2 Remuneração competitiva	7%
1.3 Mix de diferenciação: ambiente de trabalho, benefícios e remuneração	6%
1.4 Previdência privada	3%
2. Plano de desenvolvimento de carreira em longo prazo	28%
2.1 Plano de desenvolvimento de carreira	7%
2.2 Oportunidade para crescimento interno	6%
2.3 Investimento em treinamento e desenvolvimento	10%
2.4 Desenvolvimento e reconhecimento	4%
3. Melhorias na comunicação e clima organizacional	16%
3.1 Comunicação interna	4%
3.2 Clima organizacional adequado	12%
4. Diversas	10%
5. Nenhuma ação realizada	12%

*Número de respostas válidas: 69

Fonte: PwC; FGV (2014, p. 18).

Os argumentos do artigo da HBR citado no início deste tópico, às ideias de diferentes autores em relação a importância e compreensão do tema estudado nessa pesquisa, além dos resultados da pesquisa da PwC e FGV, são justificativas para o trabalho em questão, principalmente ao colocar o profissional como centro das discussões.

No entanto parece haver um componente de suma importância ligado ao mesmo tema. De acordo com Buckingham e Goodall (2020) a falta de envolvimento dos funcionários com o trabalho acarreta desmotivação e consequentemente baixa produtividade. De acordo com eles nos últimos 40 anos a produtividade nos Estados Unidos mal oscilou acima de 1% ao ano. Destacam ainda que em outros países, como Alemanha e Reino Unido, apresentaram desempenho ainda pior.

Do bem-estar individual, passando pela necessidade das empresas e líderes empresariais compreenderem o tema (face as mudanças no sentido do trabalho apresentadas pela pesquisa PwC e FGV) e a necessidade de produtividade dentro do ambiente de trabalho, justificam abordagens mais consistentes para compreensão do tema. Indispensáveis tanto dentro das

empresas, mas essenciais no ambiente de formação e preparação dos indivíduos para o mercado de trabalho, que é o foco dessa pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial teórico foi estruturado em quatro partes, sendo três distintas do ponto de vista conceitual. Iniciando pela abordagem de carreira, com um breve histórico do tema, os modelos de carreira mais estudados e discutidos pelos pesquisadores e concluindo com alguns campos de estudo que se relacionam com o tema da carreira. Essa é a primeira parte.

O Propósito de Vida constitui a segunda parte, com uma abordagem direcionada para o entendimento do construto e as bases teóricas dos artigos e citações utilizados nesta pesquisa.

Um terceiro tópico aborda a associação entre os artigos, dissertações, teses e referências utilizadas para este estudo, e a discussão central do trabalho, que é o estudo do propósito de vida e carreira.

O contexto do ensino superior no Brasil finaliza o referencial teórico, com enfoque no assunto por meio de dados de pesquisa, destacando a realidade brasileira e os impactos da formação superior na sociedade.

O tema da pesquisa “Propósito de vida e Carreira” vem ganhando força e exposição entre pesquisadores, autores de livros, palestrantes e empresas. O tema pode ser encontrado em artigos produzidos por diferentes linhas de pesquisa, não só nas disciplinas de Administração, mas também na sociologia e psicologia. Porém, como já apontado, nem sempre a definição e delimitação das abordagens aceitam uma relação direta, tampouco permitem um comparativo entre os resultados apresentados.

Ainda são escassos os estudos que correlacionam propósito de vida e carreira, apesar de esses construtos estarem ligados do ponto de vista de cada indivíduo. Abordagens tangenciais podem ser vistas, como em Rego, Souto e Cunha (2007), que investigaram a espiritualidade dentro das organizações e a correlacionaram com o sentido da vida e vocação de trabalho, identificando uma associação sobre o sentido da vida com viés espiritual, religioso. Este não é o conceito utilizado para esta pesquisa, mas é possível pensar em uma relação entre eles, já que, no dicionário Houaiss da língua portuguesa (2015), sentido é sinônimo de propósito.

A PWC e FGV (2014) fizeram uma pesquisa intitulada “O futuro do trabalho: Impactos e desafios para as organizações no Brasil”. Dentre as megatendências identificadas na pesquisa está o surgimento de novos valores e expectativas em relação ao trabalho e à carreira na sociedade. Ainda de acordo com a pesquisa, essa megatendência parece indicar surgimento de força de trabalho mais exigente, e que necessitaria do desenvolvimento de novas relações com o trabalho e a carreira por parte das empresas.

As empresas reconhecem a necessidade de mudanças na gestão de pessoas, mas pouco têm sido feito no sentido de contemplar as necessidades dos trabalhadores, além da

remuneração e desenvolvimento profissional. Um dos principais motivos alegado pelos profissionais entrevistados nessa demora em agir é a legislação trabalhista vigente. Porém, a pesquisa mostrou desconhecimento dos entrevistados em relação a legislação (PwC; FGV, 2014).

Para maior aprofundamento em cada um dos temas deste estudo, faz-se necessário abordar os construtos Carreira e Propósito de Vida de forma separada e independente, para, posteriormente, juntá-los na pesquisa e análise dos dados de campo.

2.1 Carreira

Os estudos e teorias sobre carreira iniciaram-se em outros países, principalmente Estados Unidos da América, um pouco antes do que no Brasil, sendo que há uma lacuna em relação às publicações de fora do país e as primeiras publicações brasileiras. As publicações internacionais datam da década de 1970, enquanto, no Brasil, somente na década de 1990 surgiram as primeiras discussões a respeito do tema (VELOSO, 2012a).

Talvez um dos motivos dos estudos brasileiros terem início na década de 1990, seria que as pessoas, à época, já estavam mais dispostas a investir no desenvolvimento profissional, independentemente do incentivo das empresas. Outro ponto que faz refletir é a maior longevidade do ser humano. No início do século XXI, as pessoas se deram conta que necessitariam olhar para a formação profissional de forma diferente do habitual, pois teriam mais tempo de vida e, conseqüentemente, precisariam de recursos para viver uma vida com qualidade (DUTRA, 2019).

A discussão sobre carreira é muito presente no dia a dia das pessoas e das organizações. Apesar desse fato, a produção profissional e acadêmica sobre o tema no Brasil é muito tímida. Somente a partir dos anos 2000 passamos a ter um ritmo de produção mais consistente, mas pequena quando comparamos com a produção em países desenvolvidos. (DUTRA, 2019, p. xiii).

O arcabouço teórico e conceitual sobre a evolução das teorias de carreira para compreensão do assunto está disponível aos interessados em diferentes idiomas. No Brasil, podemos destacar alguns autores dedicados aos estudos e pesquisa do tema carreira. Um estudo sobre o tema realizado por Granjeiro et al. (2017) analisou mais de 1200 artigos publicados em diferentes revistas e destaca os autores com mais de sete publicações no período analisado, que foi de 2001 até 2016; são eles: Veloso, Dutra, Silva, Trevisan, Henderson, Ferreira, Costa e Chiuizi. O mesmo trabalho aponta também um número crescente de artigos publicados no período, mostrando o interesse acadêmico no tema. Neste contexto, o referencial teórico que

embasa este estudo se deteve em: definição de carreira, modelos de carreiras e campos de estudo da área de carreira.

2.1.1 Definição de Carreira

Diferentes áreas do conhecimento se dedicam ao estudo e pesquisa sobre carreira. Defini-la leva em consideração a abordagem a ser dada. Para Bendassolli (2009), o termo é tão ambíguo e diverso que permite multiplicidade na abordagem. O autor enfatiza que carreira pode significar, ao mesmo tempo:

- a) emprego remunerado ou não;
- b) uma ocupação que alguém faça ou a vocação do artista;
- c) a trajetória de alguém dentro de uma organização, passando por diferentes cargos e funções;
- d) o desenrolar da vida de um indivíduo que trabalha por conta própria.

O construto carreira aceita diferentes concepções conceituais e significados. De acordo com Hall (2002), pode haver, para o termo, alguns significados, como:

- a) uma profissão;
- b) avanço vertical hierárquico;
- c) sequências de trabalhos sem se preocupar com posições;
- d) uma sequência de experiências vividas por um indivíduo ao longo do tempo.

As diversas áreas de estudo social, psicológica e administrativa oferecem visões singulares, porém complementares entre si para o entendimento do construto carreira. Dentre as contribuições de cada área pode-se destacar que, dentro da psicologia, o estudo é enfatizado na singularidade do sujeito e como este interpreta esse entendimento do ponto de vista psicológico. A sociologia empresta uma visão da organização social entre trabalho (indivíduo), a empresa e o estado, além de tratar da questão familiar e da mobilidade social da pessoa de acordo com sua origem (BENDASSOLLI, 2009).

Em um trabalho bibliométrico realizado por Granjeiro et al. (2020), os pesquisadores levantaram, no período analisado, 199 autores com temas publicados sobre a temática carreira. A grande maioria das publicações possuíam autores com formação na área de Administração, no total de 156 autores. A segunda área de maior formação dos profissionais foi a Psicologia. Outras áreas de formação, como Economia, Engenharia, dentre outras, também apareceram no levantamento. Dentre as diferentes abordagens possíveis, este estudo se aprofunda na visão encontrada na área da Administração.

Na visão de Bendassolli (2009), o olhar da empresa é para o dispositivo utilitário do gerenciamento da carreira em prol da mesma. Já o indivíduo utiliza o mesmo dispositivo como mecanismo pessoal de relação subjetiva com o trabalho e suas implicações. Dutra (2019) coloca essa relação como um contrato psicológico que atende mutuamente o trabalhador e a empresa, em uma sinergia para o desenvolvimento de ambos.

Dialogando com as ideias acima Veloso (2012a) diz que desde os anos 1980 se tornou um desafio conciliar interesses pessoais e organizacionais na gestão de carreiras. É da autora também a ideia de que considerar somente a visão e necessidades das empresas na mudança de comportamento das carreiras é uma “visão simplista”. Ou seja, no contexto da transformação da relação carreira e organização, é preciso considerar as demandas pessoais dos trabalhadores e como estas influenciam suas decisões.

A ideia tem relação com a pesquisa da PwC e FGV, realizada em 2014, a qual identificou descompasso entre a demanda dos trabalhadores e as iniciativas das companhias para manter o equilíbrio e a motivação nessa relação. De acordo com a pesquisa, as empresas deveriam dar mais atenção à flexibilidade do trabalho, principalmente com o aumento da presença de jovens no mercado de trabalho. Os mesmos respondentes da pesquisa concordaram que remuneração é a mais relevante expectativa atualmente e seguirá assim no futuro entre os profissionais, ou seja, há necessidade de visão ampla na gestão de carreiras e não somente o olhar para a remuneração como fator de retenção ou motivação de profissionais (PwC; FGV, 2014).

Apesar disso, há outros fatores que também mostram alta relevância, conforme mostra a Figura 3, remuneração está no topo da lista, mas tanto flexibilidade, realização pessoal no trabalho e meritocracia e responsabilidade em suas carreiras também se destacaram (PwC; FGV, 2014).

Essas tendências identificadas na pesquisa da PwC e FGV estão alinhadas com a já apresentada definição de carreira adotada para esta dissertação. Além de colocar o indivíduo no centro do conceito, considera-se a experiência como agente da associação factual entre o subjetivo (realização pessoal) e o objetivo (responsabilidade). Uma análise importante a ser feita é a que leva em consideração a vivência prática, individual e única, das experiências e expectativas profissionais que constroem a história da carreira pessoal (VELOSO, 2012a).

Este é também um diálogo com as concepções psicológicas, sociológicas e gerenciais que emergem atualmente, dando base para a ressignificação da relação sujeito-trabalho. Esse diálogo considera uma transformação dos modelos de carreira tradicional herdado da era industrial e a transposição para novos modelos emergentes de carreira (BENDASSOLLI, 2009).

O objeto de exploração da próxima seção traz os modelos de carreiras e expõe os três modelos mais discutidos atualmente de forma mais descritiva.

2.1.2 Modelos de carreiras

Para entender o atual modelo de trabalho, é preciso compreender a evolução e transformações das forças e ocupações de trabalho da era majoritariamente agrícola para a era industrial, assim como os modelos de empresa que surgiram após a Segunda Guerra Mundial. Esses fatos provocaram mudanças na sociedade do trabalho. Que segundo Arthur et al. (1999) autores do trabalho citado, o modelo tradicional de empregado no pós-guerra era o homem de uma grande organização, sujeito leal, que atuava e estava submetido à mesma.

Foi no período de pós-guerra também que as grandes companhias começaram a investir em planos de carreira com o intuito de ganhar a lealdade dos seus trabalhadores. O pós-guerra, até meados dos anos 1970 marcou o surgimento dos primeiros estudos sobre carreira e caracteriza o principal período da denominada carreira organizacional (VELOSO, 2012a).

Após a década de 1970, começaram a surgir os conceitos para diferentes tipos de carreiras. Alguns autores, como Chanlat (1995), divide os modelos em dois grupos, a carreira tradicional e a moderna. Já Bendassoli (2009), utilizou o termo “modelos emergentes” para tratar do segundo agrupamento de Chanlat, além do modelo tradicional que o autor também considera. Ainda, pode-se citar Arthur et al. (1999), que adotaram a denominação de teorias tradicionais e não tradicionais. Nota-se que há um consenso na divisão e agrupamento em dois grupos, inclusive na denominação adotada para o primeiro grupo considerado como carreira tradicional. Já para o segundo, há certa variação na denominação.

Para além dos dois grandes grupos apresentados, há também a classificação por subgrupos ou tipos de carreiras, que se enquadram dentro do grupo das carreiras não tradicionais. Bendassoli (2009) trouxe um quadro com oito modelos emergentes de carreiras: carreira sem fronteiras, carreira proteana, *craft career*, carreira portfólio, carreira multidirecional, carreira transicional, carreira narrativa e carreira construcionista. O Quadro 1 detalha a visão do autor para cada um dos modelos (BENDASSOLI 2009).

Quadro 1. Modelos emergentes de carreira

Modelo	Proposições	Sujeito	Trabalho
Carreira sem fronteiras	<ul style="list-style-type: none"> • Pluralidade de contextos de trabalho • Transversalidade dos vínculos com as organizações • Competências (<i>know-why</i>, <i>know-how</i> e <i>know-whom</i>) 	Agente	<ul style="list-style-type: none"> • Campo privilegiado da ação individual • Arranjo instável de trocas mútuas • Entre indivíduo e organização

Carreira proteana	<ul style="list-style-type: none"> • Mudança como um dado de realidade • Variedade de experiências • Adaptabilidade e resiliência • Identidade como âncora 		<ul style="list-style-type: none"> • Meio de externalização da identidade pessoal • Sequência de experiências pessoais
<i>Craft career</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia, criatividade, invenção e reinvenção do próprio trabalho • Sujeito e atividade como um único conjunto • Trabalho e <i>sensemaking</i> 		<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho como fluxo” • Modelo de organização artesanal de trabalho
Carreira portfólio	<ul style="list-style-type: none"> • Diversificação das atividades profissionais • Flexibilização das identidades pessoais • Múltiplas zonas de expertise individual 	Pós-moderno	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho como um elemento dentre outros do espaço de vida pessoal • Trabalho fragmentado, em tempo parcial
Carreira multidirecional	<ul style="list-style-type: none"> • Não linearidade das experiências de trabalho • Contrato psicológico transacional • Comprometimentos múltiplos 		<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho como um su-por-te para a construção da identidade pessoal • Flexibilidade do trabalho
Carreira transicional	<ul style="list-style-type: none"> • Interdependência entre agência individual e estrutura social • Carreira como mediação entre instituições e processos de interação • Processo de contínua construção e reinterpretação de scripts 	Reflexivo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho-portfólio • Desregulamentação institucional do trabalho
Carreira narrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Temporalidade e ação como processos narrativos • Interpretação de eventos da realidade e do self • Narrativa e projeto • Carreira entre história coletiva e história singular 	Interacional	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho como narrativa social e pessoal • Trabalho como fato “objetivo” apresentado à interpretação (e reinterpretação)
Carreira construcionista	<ul style="list-style-type: none"> • Carreira como um processo de construção social e de interação • Identidade como metamorfose • Processos de negociação de significados no contexto de estruturas sociais 		<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho como um processo discursivo • Compartilhamento de valores e objetivos comuns

Fone: adaptado de Bendassoli (2009, p. 392)

Dentre os modelos de carreiras descritos no Quadro 1, este trabalho se deteve em analisar com mais detalhes os modelos mais citados em publicações brasileiras entre os anos de 2001 e 2016, que foram os modelos de carreiras proteana e a carreira sem fronteiras. O trabalho realizado por Granjeiro et al. (2020) mostra também grande número de citações para o modelo de carreira tradicional, especificamente entre os anos de 2014 e 2015, indicando ainda a importância do estudo desse modelo e seus impactos. Por este motivo, o mesmo também foi objeto do referencial teórico desta dissertação.

2.1.2.1 Carreira Tradicional

O conceito de carreira tradicional remonta à década de 1950. O conceito ainda viria a ser estabelecido décadas após as primeiras discussões a respeito do trabalho e das organizações. Segundo Clarke (2012), o conceito *organization man*, apresentado por William H. Whyte (1917-1999), refletia um modelo de carreira que, posteriormente, viria a ser definido como carreira organizacional por Edgar Schein.

No final da década de 1960, discutiam-se os conceitos e definições para caracterizar os movimentos de um indivíduo dentro de uma organização. Naquele contexto, o conceito de carreira organizacional surgiu com características que passariam a marcar o modelo tradicional. De acordo com a visão de Schein (1968), a mesma era vista como o conjunto das experiências de um indivíduo que se junta a uma organização, movimenta-se nela e, finalmente, a deixa, por conta da aposentadoria. Por outro lado, na visão da organização, há uma série de expectativas sobre esse indivíduo. É a empresa que guia e define os movimentos do indivíduo dentro da organização, com base nessas expectativas organizacionais. Ou seja, a empresa decide quem se move, quando, como e em que tempo.

Nesse conceito, os movimentos de carreira são descritos como sequência de cruzamentos de fronteiras organizacionais. A primeira fronteira a se cruzar é a da entrada na própria organização, mas outras fronteiras surgirão à medida que a carreira se desenvolve. É um movimento que se inicia com a aceitação desse indivíduo dentro da comunidade organizacional, passa por fronteiras funcionais e hierárquicas, até a última fronteira, que seria a aposentadoria (SCHEIN, 1968).

Desde então, muito tem sido escrito sobre carreira organizacional. Conceitualmente, o termo dominou as discussões acadêmicas e os debates nas escolas de negócio até meados dos anos 1980, quando, em função da globalização, o aumento na competição de mercado e condições econômicas das empresas, iniciou-se uma reestruturação nas mesmas. Assim, ocorreu uma aparente redução de postos de trabalho e propostas de transformação hierárquica, que transformariam o modelo tradicional hierárquico da carreira organizacional (CLARKE, 2012).

Esse debate se estende, assim como a discussão sobre o declínio da carreira organizacional. Para Clarke (2012), de repente, o modelo de carreira organizacional, no qual o indivíduo se engaja por muito tempo com uma empresa, deixou de ser *fashion* e relevante, reduzindo-se assim os estudos e publicações sobre o tema.

Desde então, começaram a surgir propostas e teorias de outros modelos de carreiras, como já visto. Para Bendassoli (2009), esses novos modelos caracterizam-se por oposição às

fronteiras tradicionais de uma única organização, ocupação, área geográfica e até mesmo do conhecimento. Essas características de carreiras são adotadas nesta dissertação, descritas pela carreira proteana e pela carreira sem fronteiras.

2.1.2.2 Carreira Proteana

Com as mudanças no mercado de trabalho, novos modelos de carreira foram surgindo. A carreira proteana teve origem nessa nova demanda das empresas e colaboradores, que passaram a estabelecer uma nova forma de relacionamento entre eles. Não foi só nas relações entre os atores corporativos que houve mudanças, mas também no planejamento dos profissionais em relação ao seu trabalho (NEVES, 2013).

O conceito da carreira proteana data da década de 1970, de acordo com Hall (1976 apud Neves, 2013). Hall desenvolveu um conceito de movimentação da carreira baseado na mitologia grega, utilizando a figura de Proteu, que teria a capacidade de mudar sua forma de acordo com sua vontade. De acordo com Hall, os trabalhadores estavam mudando o foco externo de suas carreiras, por meio de fatores como: salário, posição hierárquica, *status* e estabilidade, que são aspectos da carreira organizacional. Dessa maneira, passaram, nessa transição, a valorizar mais aspectos psicológicos internos do indivíduo, tais como: satisfação pessoal, autorrealização, felicidade, ou seja, os próprios critérios de sucesso.

Para Dutra (2019), uma mudança na perspectiva do olhar sobre a carreira de cada indivíduo passa pelo protagonismo da pessoa sobre as decisões ligadas à sua carreira. Para ele, quem tem maior consciência sobre as potencialidades aproveita melhor as oportunidades de trabalho e desenvolvimento profissional. Assim, esses profissionais passam a ser mais valorizados e considerados por organizações e redes de contatos pessoais.

Essa é a carreira proteana, na qual empresa e empregado celebram um contrato psicológico. Se de um lado há a responsabilidade do colaborador em gerenciar sua carreira, do outro, as empresas devem se esforçar para demonstrar aos trabalhadores seus valores. Ou seja, cria-se assim uma identidade pessoal, na qual os funcionários se sentem bem em trabalhar e consideram ter nesse ambiente um bom propósito para o qual se dedicar (HALL, 2002, p. 45).

Nessa visão do protagonismo individual no gerenciamento da carreira, a mesma passa a ser gerenciada pelas pessoas e não mais pelas organizações. Isso requer das empresas um olhar mais humanizado para os trabalhadores, que passam a demandar condições mais flexibilizadas e alinhadas com seus valores pessoais. Esse dinamismo exige adaptação de ambos os lados, sendo que o profissional passa também a ter que conviver com a ideia de insegurança, mudanças de trabalho e necessidade de aperfeiçoamento constante (NEVES, 2013).

Esse novo modo de se relacionar foi descrito por Hall (2002, p. 23) como uma transformação contratual, saindo do contrato organizacional para o contrato proteano. Esse novo contrato está exemplificado no Quadro 2 a seguir, adaptado de Hall (2002).

Quadro 2. Características do novo contrato proteano

1	A carreira é gerenciada pela pessoa, não pela organização.	
2	A carreira é uma série de experiências vividas, habilidades, aprendizados, transições e transformações.	
3	Desenvolvimento é:	Aprendizado contínuo
		Autodirecionamento
		Relacionamentos
		Fundamentado em desafios de trabalho
4	Desenvolvimento não é (necessariamente):	Treinamento formal
		Retreinamento
		Mobilidade ascendente
5	Fórmula de sucesso muda:	Do saber para aprender a fazer
		Da segurança de trabalho para empregabilidade
		Da carreira organizacional para proteana
		Do trabalho individual para o todo
6	A organização oferece:	Oportunidades desafiantes
		Desenvolvimento relacional
		Informação e outras ferramentas de desenvolvimento
7	O objetivo é o sucesso psicológico	

Fonte: Hall e Mirvis (1996 apud Hall, 2002).

Esse novo contrato está associado com o conceito do protagonismo. Para Dutra (2019), a ideia de ser um autogestor consciente da própria carreira significa olhar para a mesma e se movimentar de forma coerente, consistente e alinhada com o propósito individual do ser.

2.1.2.3 Carreira Sem Fronteiras

Carreiras sem fronteiras surgiu como uma alternativa às carreiras tradicionais ou organizacionais e as fronteiras conceitualmente apresentadas por Schein (1968). Segundo Veloso, na carreira organizacional, “as estruturas de carreira são predeterminadas pela companhia e o processo não é dirigido pelos indivíduos” (VELOSO, 2016, p. 91). Essa era a visão predominante até os anos 1990, pois os estudos sobre carreira daquela época privilegiavam as relações intraorganizacionais, em detrimento das relações entre organizações.

O termo carreira sem fronteiras foi introduzido na década de 1990, e foi primeiramente proposto por Michael B. Arthur, em 1994, no artigo intitulado “*The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry*”. Posteriormente, o termo foi validado, em 1996, pelos autores Michael B. Arthur e Denise M. Rousseau, em seu livro “*The Boundaryless Career*”. O conceito surgiu como oposição à denominada carreira organizacional e às subsequentes fronteiras delimitadoras de uma organização, emprego, ocupação e até mesmo área de conhecimento (BENDASSOLI, 2009).

Apesar do significado geral da teoria ser a oposição ao conceito de carreira organizacional, muitos autores argumentam que há significados específicos e diferentes ênfases que podem ser destacadas, por exemplo, quando uma pessoa rejeita uma oportunidade de carreira por questões pessoais ou familiares. Porém, o que é fator comum em todos os significados de carreira sem fronteiras é a independência em relação aos arranjos da carreira organizacional (ARTHUR; ROSSEAU 1996).

Característica marcante da carreira sem fronteiras e oposta à organizacional é a não existência de fronteiras para o desenvolvimento deste modelo de carreira. Destaca-se também o protagonismo individual no gerenciamento da mesma, trazendo o papel da percepção individual como ponto central (VELOSO 2012a).

Assim como ocorreu com a carreira proteana, as transformações econômicas do cenário mundial provocaram transformações na sociedade e no contexto das organizações. Uma dessas mudanças foi a transição de um modelo rígido para a flexibilização, tanto na gestão das empresas quanto dos trabalhadores, propiciando o surgimento das carreiras sem fronteiras (ARTHUR *et al.*, 1999 apud VELOSO; DUTRA, 2011).

Veloso e Dutra (2011) buscaram caracterizar os significados e ênfases abordados anteriormente, por meio da compilação do estudo de outros autores sobre o tema deste capítulo. Na visão dos autores, a carreira sem fronteiras passa por uma caracterização, que está sistematizada no Quadro 3 a seguir.

Quadro 3. Características mencionadas da carreira sem fronteiras

Formas de manifestação das carreiras sem fronteiras	
1	Ter a pessoa como principal responsável pelas ações que envolvem a carreira.
2	Apresentar condições de mobilidade por meio das fronteiras organizacionais, e valor do trabalho independente do empregador.
3	Ser subsidiada por informações sobre o mercado de trabalho e por redes de relacionamento pessoal (<i>networks</i>).
4	Reconhecer formas de progressão e de continuidade independentes da hierarquia organizacional tradicional.
5	Ser permeada pela conciliação entre necessidades profissionais, pessoais e familiares.
6	Ter condições de se organizar por meio do indivíduo e não somente mediante possibilidades oferecidas pela organização.
7	Reconhecer possibilidades de atuação em pequenos projetos, além do movimento entre e dentro de projetos, como formas de mobilidade e definição da carreira.
8	Considerar a aprendizagem como fator crucial para o desenvolvimento profissional e para a continuidade da carreira.
9	Ter a ação e participação não contratuais como elementos essenciais ao seu desenvolvimento.

Fonte: elaborado pelo autor com base em Veloso e Dutra (2011, p. 840)

O desenvolvimento de uma carreira requer atenção às decisões e atitudes do trabalhador ou trabalhadora e, normalmente, reflete em sua vida e na vida das pessoas ligadas a ele ou ela.

A flexibilidade se impõe a ambos, empresas e trabalhadores. No entanto, afirmar que essa adaptação é simplesmente produto do meio pode levar à desconsideração da mudança da consciência dos trabalhadores em relação às suas necessidades, independente das organizações (VELOSO; SILVA; DUTRA, 2012).

O modelo da carreira sem fronteiras propõe um vínculo de trabalho que não é o mesmo da carreira organizacional. É o contrário da verticalidade em que o trabalhador poderia seguir pela vida inteira em uma empresa. Porém, pode-se considerar que há a necessidade de desenvolvimento de certas competências para se engajar nesse modelo: os valores pessoais, os motivos de engajamento profissional e quais são as necessidades e interesses desse indivíduo (BENDASSOLI, 2009).

Apesar da distinção entre os modelos descritos anteriormente, há pontos em comum entre eles, sendo que o protagonismo individual é relevante para os dois modelos considerados emergentes. Nesse sentido, pesquisadores e pesquisadoras têm se dedicado às áreas de estudo que buscam compreender além dos conceitos de carreira. Esse é o assunto a ser explorado na seção seguinte.

2.1.3 Campos de estudo

As constantes mudanças nos cenários globais, principalmente relativas às atividades econômicas, exigem adaptação generalizada para indivíduos e corporações de trabalho. Essa necessidade adaptativa acaba afetando tanto as escolhas de carreira quanto a maneira como as empresas gerenciam o tema (REIS et al., 2017).

De acordo com Veloso (2012a), a carreira proporciona um aspecto variável de influência mútua entre o indivíduo e a sociedade. Na visão da autora, essa percepção é fundamental, pois denota e qualifica a importância das escolhas individuais no processo subjetivo e objetivo de como cada um vivencia suas escolhas de carreira durante a vida.

Para Dutra (2019), ser protagonista em relação às definições de carreira, além de ser um diferencial profissional, também pode proporcionar maior serenidade individual. No entanto, o mercado de trabalho e a realidade das organizações nem sempre se alinham para a satisfação e estímulo individual.

Nesse contexto protagonista do desenvolvimento da carreira, cabe analisar o que guia as pessoas em suas escolhas. Schein (1996) utilizou o termo *self-concept* para designar a definição, também cunhada por ele, como *career anchor* (ou âncoras de carreira).

Ao estudar as carreiras longitudinalmente, tornou-se evidente que a maioria das pessoas formam um forte autoconceito que mantém em seu íntimo a carreira estruturada, mesmo quando experimentam mudanças dramáticas em sua carreira externamente. Chamei esse autoconceito de "âncora de carreira" e descobri que sua compreensão ajudava a esclarecer como as pessoas faziam escolhas de carreira (SCHEIN, 1996, p.1).

Para Schein (1996), tornar-se consciente das âncoras de carreira é importante no momento que é necessário tomar alguma decisão importante em relação à carreira e à vida, para que a mesma possa ser feita com base no *self concept*.

O autoconceito, em tradução livre e adaptado de Schein (1996), consiste em:

- 1) Autopercepção dos próprios talentos e habilidades;
- 2) Autoconhecimento dos valores básicos individuais;
- 3) Visão ou sentido evoluído dos motivos e necessidades ligados à carreira.

O conceito de âncoras de carreira desenvolvido por Edgar Schein remonta à década de 1970. A princípio 5 âncoras foram identificadas, posteriormente na década de 1980 mais 3 foram adicionadas pelo próprio autor, totalizando 8, são elas (REIS et al., 2017):

- 1) Autonomia/independência;
- 2) Segurança/estabilidade;
- 3) Competência técnica/funcional;
- 4) Competência gerência geral;
- 5) Criatividade empreendedora;
- 6) Serviço e dedicação a uma causa;
- 7) Puro desafio;
- 8) Estilo de vida.

Uma breve descrição das categorias das âncoras de carreira encontra-se no Quadro 4. Para Schein (1996), ainda não se identificaram novas âncoras de carreira.

Quadro 4. Lista e breve descrição das âncoras de carreira.

Âncoras de Carreira		Características
Autonomia / Independência	AI	Liberdade, autonomia, flexibilidade para agir, buscam suas próprias regras e métodos.
Segurança / Estabilidade	SE	Estabilidade do vínculo empregatício, lealdade empregatícia, garantias de longo prazo, intolerante a instabilidade no emprego.
Competência Técnica / Funcional	TF	Especialista em alguma área ou função, realiza-se por meio da aplicação de suas habilidades, pouco interesse em gerência geral, pode ser atraída por gerência na área de especialidade.
Competência Gerência Geral	GG	Liderar outras pessoas, tomada de decisão, influenciar pessoas, ascensão aos postos mais altos, conhecimento geral da organização.

Criatividade Empreendedora	CE	Ímpeto criativo, criação de novos negócios, de novas ideias ou serviços.
Serviço e Dedicção a uma Causa	SD	Ajuda ao próximo, construção de um mundo melhor, forte senso de valores pessoais.
Puro Desafio	DP	Superação de obstáculos, solução de problemas difíceis, busca de novos desafios sempre.
Estilo de Vida	EV	Alinhamento das necessidades individuais, familiares com o trabalho e a carreira.

Nota: elaborado pelo autor, com base em Reis et al. (2017), Silva et al. (2016) e Schein (1996).

Além dos estudos sobre âncoras, o entendimento dos valores individuais e coletivos tornam-se importante no contexto das novas carreiras. Cada vez mais, os valores têm se tornado importantes direcionadores de carreiras e influenciado as escolhas profissionais (VELOSO, 2012a).

Silva et al. (2016) destacam que diversos pesquisadores têm se dedicado a caracterizar os valores das diferentes gerações, associando-os ao trabalho escolhido. Também destacam uma associação estatística entre valores e âncoras de carreira. Apesar das âncoras englobarem, em sua essência, os valores pessoais, o entendimento de ambos é importante tanto para o contexto pessoal quanto das organizações.

O estudo dos valores sociais e individuais vem sendo utilizado como explicação para as atitudes e motivações comportamentais. Indivíduos e grupos podem diferir substancialmente em valores e na importância dada a esses, mas a estrutura da valoração é comum e universal. Ou seja, valores são formados por meio de convergências ou divergências entre si, independente da cultura (SCHWARTZ, 2006).

Schwartz (2006) apresenta uma lista de 10 valores expressos sobre fatores motivadores e direcionadores. Posteriormente, Silva et al. (2016) utilizaram essa lista para correlacionar os valores às âncoras de carreira. O Quadro 5 apresenta uma síntese explicativa dos 10 itens de valores de Schwartz.

Quadro 5. Tipos motivacionais da teoria de valores.

Tipos	Significado
Autodeterminação	Escolhe os próprios objetivos, curioso, independente.
Estimulação	Estímulos variados, excitação, ousado, desafios.
Hedonismo	Satisfação pessoal, prazer, auto significação.
Realização	Aprovação social, destaque de competências.
Força	Controle, demonstração de autoridade, poder social.
Segurança	Harmonia, estabilidade social, relacionamento.
Conformidade	Obediência, disciplina, controle das ações, conformidade.
Tradição	Respeito pela tradição, compromisso cultural e ideias.
Benevolência	Senso de pertencimento e fortalecimento das relações.
Universalismo	Tolerante, atencioso, mente aberta, equânime.

Nota: elaborado pelo autor, com base em Schwartz (2006, p. 5) e Silva et al. (2016, p. 151)

Santos e Abraham (2008), apud Silva et al. (2016), enfatizaram a necessidade de maior aprofundamento nos estudos e correlações entre valores e âncoras. Ainda de acordo com esses autores, há uma lacuna na literatura que busca entender as inclinações profissionais. As decisões profissionais são motivadas não apenas por valores, mas por fatores como: pressão do mercado, oportunidades e talento.

Outra abordagem nos estudos sobre carreira envolve as questões culturais de cada povo e suas influências nas decisões de carreira. Akosah-Twumasi et al. (2018) analisaram mais de 500 artigos e selecionaram 30 para um estudo aprofundado sobre fatores influenciadores da decisão de carreira de jovens no mundo todo.

O estudo se baseou em três dimensões de fatores mais estudados pelos pesquisadores, segundo eles: fatores intrínsecos (interesse pessoal, satisfação no trabalho e aprendizado); fatores extrínsecos (segurança no trabalho, garantia de oportunidade de trabalho, alto salário, prestígio profissional e benefícios futuros); e fatores interpessoais (suporte dos pais, coesão familiar, influência de pares, interação com educadores) (AKOSAH-TWUMASI et al., 2018).

De acordo com os artigos analisados, fatores intrínsecos e interpessoais foram os mais encontrados nos estudos daqueles autores. Outra característica revelada por aquela pesquisa, independente do país analisado e, por conseguinte, a cultura, foi que os três fatores (intrínsecos, extrínsecos e interpessoais) são comuns a todos e acabaram influenciando as decisões de carreiras. Porém, dependendo da característica cultural de cada país, um ou outro fator prevalece como fator influenciador predominante nas decisões de carreira de jovens (AKOSAH-TWUMASI et al., 2018).

É possível notar, nas áreas de estudo apresentadas, uma interposição e complementaridade entre si, sejam eles âncoras, valores pessoais ou influencias culturais. Alguns artigos buscam correlacionar diretamente algumas das áreas acima, por exemplo, em Silva et al. (2016), os autores exploraram âncoras de carreira e valores. Essa observação é importante para esta dissertação, que busca entender a relação entre carreira e propósito de vida.

2.2 Propósito de Vida

A preocupação em entender e dar um significado à vida humana é tão antigo como as citações dos filósofos gregos. Um exemplo desse fato é a notória discussão de Platão, que abordava a questão “porquê existimos?” (SHINODA, 2019).

No entanto, Damon (2014) apud Shinoda (2019) destaca que os estudos sobre propósito de vida foram escassos até recentemente. Segundo Ribeiro et al. (2020), nos anos entre 1980 e 1990, os estudos sobre bem-estar humano ganharam notoriedade, principalmente dentro da

psicologia. Por teoria, os autores, ao citarem os estudos da psicóloga Carol D. Ryff¹, afirmam que o propósito de vida, seguido de crescimento pessoal, seria o aspecto mais importante do bem-estar eudaimônico, referindo-se à filosofia aristotélica (*“dos étimos eu = bom + daimon = talento ou potencial”*).

É possível extrapolar, apesar dos autores não deixarem explícito, que os dois aspectos mais importantes para o bem-estar humano estariam ligados ao tema dessa pesquisa, pois o crescimento pessoal pode estar associado ao desenvolvimento de um trabalho ou carreira. Essa extrapolação se torna mais evidente ao analisar a definição utilizada pelo autor para definir o propósito.

O construto foi definido como senso de que a vida tem sentido, direção e intencionalidade e que esse senso desempenha papel orientador em relação ao estabelecimento de metas de vida e à tomada de decisões relativas ao uso dos recursos pessoais (RIBEIRO et al. 2020).

Os autores acima referem-se a importância que o senso de propósito desempenha no ser humano na fase de envelhecimento. Segundo eles, em seu estudo de revisão integrativa de publicações em periódicos com avaliação por pares, encontraram associações robustas de que alta pontuação em PV (propósito de vida) reduz o risco de várias doenças e funciona com desfechos positivos em saúde, cognição, bem-estar subjetivo; além de ser recurso de resiliência, entre riscos e adversidades e boa adaptação (RIBEIRO et al. 2020).

Dentro da linha de estudo do senso de bem-estar humano, remetendo a cultura japonesa, há uma palavra *“ikigai”* que pode ser traduzida como uma razão para viver, ou sentido. Os autores Kono e Walker (2019), através de uma revisão da literatura referente ao conceito do *“ikigai”*, chegaram à conclusão que o mesmo tem uma relação direta com o bem-estar humano, apesar de não se limitar a esse fator de acordo com a revisão da literatura.

Para eles as pesquisas ainda carecem de validação para confirmação das variáveis que representariam o estudo do senso de razão para viver. Referindo-se a Kamiya (2016) apud Kono e Walker (2019), os autores listam 7 satisfações a serem preenchidas para a percepção do *“seu ikigai”*. O quadro 6 sintetiza as dimensões que precisam ser preenchidas pelo indivíduo e sua significação, para se perceber o *“ikigai”* individual.

Quadro 6. Sete reconhecimentos necessários para a percepção do *“ikigai”* individual.

Reconhecimentos necessários	Significação
Satisfação com a vida	Se preocupa em analisar se a vida da pessoa está se movendo em uma direção desejada.
Necessidade de mudança	Para evitar estagnação o indivíduo proativamente busca o crescimento.

Futuro favorável	Refere-se a expectativa de que a vida se desenvolverá em uma nova direção.
Ressonância* (*do inglês “resonance”)	Necessidade de construir e manter relacionamentos interpessoais significativos.
Agência e autonomia	A necessidade de sentir liberdade apesar das restrições.
Autoatualização	Referente ao desenvolvimento da identidade central de alguém.
Significado e valor	Através da reflexão sobre o sentido de sua vida e justificando seu valor.

Fonte: elaborado pelo autor com base em Kamiya (2016) apud Kono e Walker (2019 p. 329-330)

Essa mesma razão para viver ou “ikigai” se alinha com a ideia de se possuir um propósito de vida que permeia diferentes linhas do conhecimento. Loche (2012) procura explorar o tema a partir de variáveis que permitem elaborar um modelo para análise da programação existencial individual, que é utilizado como sinônimo de propósito de vida de um indivíduo. Para isso lança mão de um outro conceito que ele chama de “identidade interassistencial”, e um conjunto de critérios para avaliá-lo. O quadro 7 apresenta esses critérios e definições ligadas ao mesmo. Para o autor a identidade interassistencial é característica de todos que se identificam com uma programação existencial.

Quadro 7. Critérios seletivos da identidade interassistencial.

Critério	Descrição	Descritores
Assistencial	A ocupação central do indivíduo ser interassistencial.	As necessidades atendidas; O padrão dos assistidos.
Convergente	A dedicação a atividade ser quase ou totalmente integral.	O denominador comum entre os papéis; As regularidades nas diversas áreas; Os recursos (tempo, dinheiro, energia) investidos nas atividades.
Estabilidade	Mínimo de uma ou mais décadas dedicadas ao trabalho em análise.	As tarefas duradouras; O continuísmo; A repetição de funções.
Contributivo	A presença de padrão entre as contribuições sociais efetivadas.	Os cargos assumidos; O legado existencial; Os registros na mídia; As demandas nas relações entre indivíduos.
Distintivo	A associação ou expectativa predominante feita pelos outros à consciência, indivíduo analisado.	O padrão das solicitações sociais recebidas; O reconhecimento social; As homenagens, prêmios recebidos.
Categórico	O pertencimento a determinado tipo de grupo de assistência.	Os colegas de trabalho; As instituições; As cooperações; Os padrões dos grupos participativos.

Fonte: adaptado de Loche (2012 p. 277)

O autor acima compartilhou com este pesquisador trechos de um trabalho inédito, que ele está preparando com variáveis possíveis de serem analisadas para a identificação da programação existencial, sendo 5 possíveis de acordo suas pesquisas: os talentos individuais

(competências, habilidades); aportes existenciais recebidos (recursos recebidos no decorrer da vida); motivação (interesse, inclinações); ideias inatas (aquelas ideias que acompanham a pessoa a muito tempo); prioridades evolutivas (o que é mais importante no aqui e agora para a evolução consciencial). Essas notas foram compartilhadas de forma exclusiva via conversa online.

Outra linha de investigação psicológica, que atua dentro do construto propósito de vida, aborda as noções de direcionalidade e intencionalidade. Agrega-se, assim, esta visão como importante fator de resiliência e, principalmente, útil na adaptação a situações de adversidade ou de risco (RIBEIRO et al., 2020).

A maioria dos artigos acessados para este trabalho, sobre o construto propósito de vida, estão correlacionados com a área da psicologia. Irurzun e Yaccarini (2018) fizeram um estudo de revisão da literatura abordando os temas espiritualidade, resiliência e propósito de vida. Os autores relatam escassez de estudos que se disponham a analisar uma visão transcendente da vida, principalmente na América Latina.

Irurzun e Yaccarini (2018), por meio do estudo realizado especificamente para propósito de vida, apresentaram mais de 10 autores com abordagens e definições para o tema, que variam levemente, mas coincidem, em maioria, dentro do campo do entendimento psicológico do ser humano. Nesse levantamento, destacam-se aspectos como: bem-estar psicológico, força interior, metas significativas para a vida, sentido nas experiências vividas, objetivos baseados em valores de referência,

Pois bem, alguns autores argumentam que a busca por um Propósito de Vida pode preencher todos os momentos da vida de alegria, mesmo em meio a circunstâncias muito difíceis, aumentando estratégias de resolução e comportamentos de adaptabilidade (DAISAKU, 1998; LONGAKER, 1998 apud IRURZUN; YACCARINI, 2018, p. 59)

Na área de administração, são poucos os pesquisadores que buscam explorar a temática e associá-la ao construto “carreira”. A tese de Shinoda (2019), por exemplo, se justifica pela necessidade de ajudar jovens estudantes do curso de Administração a desenvolverem o senso de propósito de vida.

Para além da área do entendimento psicológico humano, sem, no entanto, deixar de abordar os aspectos levantados anteriormente no trabalho de Irurzun e Yaccarini, esta dissertação se preocupa e trata da carreira por meio de dois olhares distintos: o olhar da perspectiva da empresa e o olhar do indivíduo, conforme Dutra (1996) pontua em seu livro para a importância desse olhar.

Dentre os achados e conclusões do trabalho de Rego, Souto e Cunha (2007), aponta-se que produtividade e empenhamento estão relacionados às pessoas se sentirem trabalhando com significado para suas vidas. Esses autores sustentam a possível relação entre trabalho e vocação, sendo o segundo uma representação da satisfação de trabalhar em algo com sentido para a vida. Dessa maneira, passar a tratar do “sentido de vida” dentro das organizações é fator de interesse para as empresas.

Shinoda (2019) tratou diretamente o construto sentido da vida em sua pesquisa, buscando, porém, separar o mesmo das abordagens psicológicas e psicométricas que se relacionam. Acabou adotando a definição já apresentada neste documento, que é a mesma adotada por este autor.

O trabalho de Irurzun e Yaccarini (2018) aponta para um propósito de vida que se constrói ao longo desta, ou seja, que o indivíduo não nasce com ele. A definição adotada por Shinoda (2019) assinala para a questão da permanência e generalização da definição, considerando que esta não muda constantemente e que é parte do todo do indivíduo, não uma parte dele. Além disso, considera o impacto do propósito para fora do próprio eu, ou seja, voltado para causas ou pessoas. Esta definição se alinha também com os conceitos e variáveis de Loche (2012) e com as perspectivas do “ikigai” japonês.

A tese de Shinoda (2019) se preocupa em diferenciar conceitos e construtos que podem parecer sinônimos no vocabulário cotidiano. O Quadro 8 traz as diferentes abordagens, de acordo com os autores estudados por Shinoda.

Quadro 8. Diferenciação de conceitos utilizados no cotidiano do construto “propósito” adotado neste trabalho.

Tópicos	Características	Estabilidade	Exemplos	Realização
Propósito	Espécie de objetivo de longo alcance; busca pessoal externa para ajudar outros	Estável e duradouro	Pode ser algo não atingível (acabar com a fome no planeta); construir uma família unida	O próprio indivíduo
Objetivo	Simples e comum	Instável e determinado	Realizar uma viagem ou comprar algo	Própria ou não
Sentido ou significado	Algo interno a pessoa	Variável	Valorização da família	Interna psicológica
Projeto	Algo novo a realizar, geralmente prazo definido	Estável e determinado	Forma de implementar um propósito de vida	Indelegável, pode ser em grupo

Fonte: elaborado pelo autor, com base em Shinoda (2019, p. 34)

Estudando aspectos relacionados à espiritualidade no trabalho, encontram-se correlações desse construto com empenhamento, produtividade e satisfação. Um trabalho que oferece “*work with life purpose*” (em tradução livre “trabalho com propósito de vida”) tem impacto significativo na percepção de sucesso no trabalho. Dessa forma, quanto mais alto o

senso de trabalho com propósito de vida, maior a percepção de sucesso na carreira (TENFEN et al., 2019; REGO; SOUTO; CUNHA, 2007).

Shinoda (2019) levantou a hipótese de que o oferecimento de incentivo no ensino superior, com atividades focadas no desenvolvimento e reflexão sobre propósito de vida no trabalho, poderia trazer resultados positivos. A autora destaca que seria importante levar em consideração o momento dos estudantes, bem como a dificuldade de tal ação, já que o construto “propósito” é subjetivo, multifacetado e depende do grau de consciência do sujeito.

Tenfen et al. (2019), Shinoda (2019) e Rego, Souto e Cunha (2007) defendem a ideia de que ter um propósito de vida, independente do momento vivido, cria significado para o indivíduo, quando a questão é levada para o campo do trabalho e, por conseguinte, da carreira escolhida.

No entanto, os autores mencionados acabaram desenvolvendo seus trabalhos com públicos distintos quanto a desenvolvimento profissional e momento vivido. No caso de Shinoda, os pesquisados ainda se encontravam em fase de formação profissional. Essas diferenças suscitam questões quanto ao entendimento do termo propósito de vida e à importância do mesmo no momento de vida de cada indivíduo.

Dutra (2019) abre uma discussão acerca de propósito dentro da visão de construção e sustentação de um projeto de desenvolvimento profissional. Apesar de não abordar o construto da forma como está nessa pesquisa, ele argumenta que o propósito está na base da construção do projeto de carreira, pois de acordo com o autor, entender o propósito é entender de si mesmo, ter autoconhecimento. Ele complementa que não há certo ou errado no campo do propósito, mas que é importante que este esteja alinhado com o que o indivíduo valoriza em si mesmo.

Mesmo de forma inconsciente as pessoas têm um propósito, trazê-lo à consciência não é tarefa fácil e na cultura brasileira não há estímulos para isso. Leva tempo desvendar e ter consciência do propósito e isso acontece muitas vezes à medida que se acumula conhecimento sobre si mesmo, ou seja, as pessoas mais maduras têm mais facilidade em encontrar o seu propósito do que os mais jovens (DUTRA, 2019 p. 97).

Com base nos estudos de Dutra é plausível admitir que pessoas mais jovens teriam dificuldade de se identificar com um propósito de vida e que à medida que amadureçam possam afirmar possuir um propósito na vida. Essa é uma hipótese a ser investigada que traz como viés a idade do entrevistado, o que fundamenta a hipótese 1:

Hipótese 1. Quanto mais jovem o grupo de entrevistados menor será a associação de identificação com o senso de propósito de vida.

Se a identificação do propósito está associada ao autoconhecimento e amadurecimento, o conceito parece ser algo que permeia diferentes linhas do conhecimento com abordagens próprias, mas não tão longe umas das outras em relação a significação para o eu (interior) e para além dele (exterior), conforme o conceito adotado para essa pesquisa e exposto no capítulo 1.1 do problema de investigação. O Quadro 9 apresenta as diferentes citações dos autores supracitados em relação as variáveis que permeiam o propósito de vida no sentido interior e exterior ao indivíduo.

Quadro 9. Variáveis Interior e Exterior de propósito de vida.

Interior	Exterior	Autores
A ocupação central do indivíduo ser interassistencial.	O pertencimento a determinado tipo de grupo de assistência.	Loche (2012)
Produtividade	Empenhamento	Rego, Souto e Cunha (2007),
Sentido nas experiências vividas.	Objetivos baseados em valores de referência.	Irurzun e Yaccarini (2018)
Se preocupa em analisar se a vida da pessoa está se movendo em uma direção desejada.	Necessidade de construir e manter relacionamentos interpessoais significativos.	Kono e Walker (2019)
Direcionalidade.	Intencionalidade.	Ribeiro et al. (2020)

Fonte: elaborado pelo autor

Partindo da proposição de Dutra (2019) que de forma inconsciente todos tem um propósito, é possível admitir que a maioria dos respondentes concordará com a definição de propósito de vida apresentada na pesquisa. Dessa forma a hipótese 2 buscar relacionar o entendimento do construto com a ideia de propósito de vida.

Hipótese 2. A maioria dos respondentes concordará com a definição de propósito de vida apresentada na pesquisa.

Com o intuito de testar as hipóteses elaboradas, as questões referentes foram apresentadas em sequência no questionário, apoiando o respondente na reflexão sobre a segunda e a terceira hipóteses desta dissertação.

A interpolação de propósito de vida e carreira se faz necessária, apesar de já haver certo entendimento, conforme os autores mencionados, que ambos estão interconectados. Na seção seguinte, será feita uma análise de autores e suas ideias quanto à interrelação entre ambos.

2.3 Propósito de Vida e Carreira

A associação entre os construtos do título desta dissertação não foi objeto de estudo específico em nenhuma das 36 citações deste trabalho. Além das citações, cerca de 15 artigos foram analisados, por meio da leitura do resumo e descartados como fontes por não trazerem ligação direta com o tópico Carreira e Propósito.

Dentre as consultas realizadas e citadas neste trabalho, o que mais se aproximou da associação entre trabalho e propósito, apesar de não aplicar o construto em seus escritos, foi o pesquisador Mansur (2015). Esse autor trata em seu livro, “Empreendedorismo Evolutivo”, a relação direta dos empreendimentos pessoais com a questão do ganho necessário para a existência humana, ou seja, dinheiro, e a evolução consciencial possível por meio destes empreendimentos. Sua abordagem vai além do próprio empreendedor, envolvendo colaboradores, parceiros e o impacto social do negócio.

Apesar da falta de trabalhos que relacionem diretamente os temas, é possível fazer correlações diretas e indiretas entre vários artigos que tangenciam os construtos com vocábulos e conceitos utilizados de forma generalizada, mas correlacionadas com o objetivo desta dissertação, independentemente da área de estudo da pesquisa - Psicologia, Administração ou Sociologia - ou da linha de pesquisa adotada pelos autores. O Quadro 10 busca destacar os artigos e citações que mais se aproximam, na visão deste autor, da associação entre os dois construtos.

Quadro 10. Citações que correlacionam os dois constructos da dissertação

Título da citação	Correlações	Autor / Origem
A systematic review of factors that influence youths career choices: The Role of Culture	Aspectos culturais influenciadores das decisões de carreira.	Akosah-Twuasi, Peter et al. (2018) Estados Unidos da América
Decisão de Carreira da Geração Y	Fatores decisórios influenciadores da geração Y na decisão de carreira.	Barbosa, Jéssica Christina (2018) Brasil
The Development of Purpose During Adolescence	Empresta a definição do constructo propósito de vida adotado na dissertação.	Damon, William et al. (2003) Estados Unidos da América
Gestão de carreiras: A pessoa, a organização e as oportunidades	Abordagem ampla do protagonismo na gestão de carreira.	Dutra, Joel Souza (2019) Brasil
Os significados do propósito na carreira contemporânea	Propósito individual de carreira, o sentido do trabalho e o ambiente da empresa.	Farjo, Raissa Castilho (2019) Brasil
Resiliencia, Espiritualidad y propósito de vida: Una revisión del estado del arte	Revisão da literatura abordando os três constructos do título, enfoque para vida na psicologia.	Irurzun, Juan Ignacio; Yaccarini, Cecilia (2018) Argentina
Theorizing ikigai or life worth living among Japanese university students	Reconhecimentos necessários para a percepção da razão de viver.	Kono, Shintaro; Walker, Gordon J. (2020) Japão
Identidade interassistencial	Critérios de identificação da programação existencial.	Loche, Laênio (2012) Brasil
Empreendedorismo evolutivo	Leva a discussão para o âmbito da evolução humana.	Mansur, Phelipe (2015) Brasil

O futuro do trabalho: Impactos e desafios para as organizações no Brasil	Relações de trabalho entre empresas e colaboradores, tendências futuras.	PwC; FGV (2104) Brasil
Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho	Tangencia a discussão sobre carreira, espiritualidade e sentido de vida.	Rego, Souto e Cunha (2007) Brasil
Propósito de vida em adultos e idosos: Revisão integrativa	Importância de possuir um propósito de vida.	Ribeiro, Cristina Cristovão et al. (2020) Brasil
Comece pelo porquê	Abordagem ampla do propósito para empresas e indivíduos.	Sinek, Simon (2018) EUA
The relation between spirituality in the work environment and individual career success perception	Relação entre espiritualidade e trabalho com propósito de vida como fator motivador.	Tenfen, Marcelo Freitas et al. (2019) Brasil
Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil: Desafios e oportunidades para pessoas e organizações	Coloca o indivíduo no centro das discussões de carreira, aborda os valores e a importância de tratar do indivíduo dentro das empresas.	Veloso, Elza Fátima Rosa (2012a) Brasil

Fonte: elaborado pelo autor.

Apesar de não haver nenhum artigo que explore diretamente os dois construtos relacionados e explorados neste trabalho, fica evidente que há associação entre eles, por meio das linhas de estudo e citações de construtos e vocábulos utilizados pelos diferentes autores e em diferentes áreas. De fato, todas essas áreas se interpolam em alguns momentos. A título de exemplo, foram retiradas algumas frases, vocábulos, expressões, em sentido amplo, que aparecem nos artigos e trabalhos utilizados para esta dissertação:

- 1) **Propósito** (em sentido amplo): Barbosa (2018); Hall (2002); Camargo (2016); Damon, Menon e Bronk (2003); Dutra (2019); Irurzun e Yaccarini (2018); Farjo (2019); Rego, Souto e Cunha (2007); Ribeiro et al. (2020); Shinoda (2019); Tenfen (2019); Veloso, Silva e Dutra (2012);
- 2) **Valores, valores pessoais, força interior, metas significativas para a vida, objetivos baseados em valores de referência:** Barbosa (2018); Camargo (2016); Dutra (2012); Silva et al. (2016); Schwartz (2006); Veloso, Silva e Dutra (2012).
- 3) **Sentido de propósito, sentido de propósito do trabalho, sentido à vida:** Farjo (2019); Irurzun e Yaccarini (2018); Loche (2012), PWC (2014); Rego, Souto e Cunha (2007); Schein (1996); Shinoda (2019); Sinek (2018).
- 4) **Empenhamento, esforço e produtividade:** Rego, Souto e Cunha (2007).
- 5) **Resiliência, adaptação a situações de adversidade:** Ribeiro et al. (2020); Irurzun e Yaccarini (2018).
- 6) **Sentido de evolução humano:** Mansur (2015); Sinek (2018).

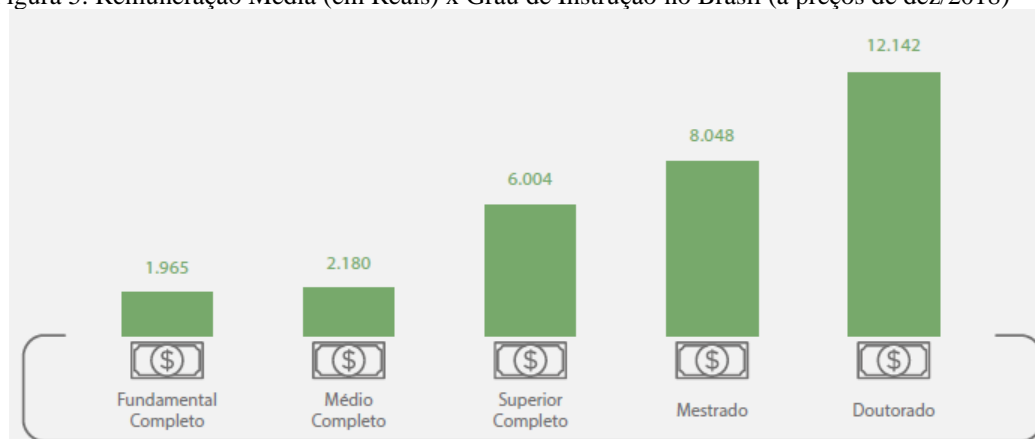
- 7) **Bem-estar psicológico:** Ribeiro et al. (2019); Irurzun e Yaccarini (2018).
- 8) **Percepção de sucesso no trabalho, maior percepção de sucesso na carreira:** Rego, Souto e Cunha (2007); Tenfen et al. (2019).

2.4 O contexto de Carreira e Propósito de Vida no ensino superior

Dentro da teoria do capital humano, estabelecem-se alguns parâmetros que se unem nesta dissertação na busca de integração dos estudos de carreira e propósito de vida. Essa teoria postula que a educação é meio e sentido de vida. É meio ao inserir o indivíduo no mercado de trabalho, capacitando-o para a busca do seu próprio sustento, além de correlacionar o maior nível de escolaridade alcançado com maiores chances de emprego, produtividade e renda (CUNHA; CORNACHIONE JR.; MARTINS, 2010).

Essa teoria encontra respaldo nos dados brasileiros em relação ao salário médio pago aos trabalhadores formais e o grau de instrução de cada classe, sendo o ganho mensal médio do grau de instrução doutorado, aproximadamente, seis vezes maior que os indivíduos com grau de instrução fundamental ou ensino médio completos. De fato, o doutorado representa o maior ganho individual, sendo o dobro de quem possui ensino superior completo. Esses dados fazem parte da Figura 5, que mostra a remuneração média em reais em relação ao grau de instrução no Brasil, considerando os dados de dezembro de 2018 (SEMESP, 2020).

Figura 5. Remuneração Média (em Reais) x Grau de Instrução no Brasil (a preços de dez/2018)



Fonte: SEMESP (2020, p. 28)

Por outro lado, a teoria do capital humano é também sentido de vida. De acordo com ela, a educação propicia o desenvolvimento do conhecimento de quem estuda, além da ampliação das capacidades e habilidades cognitivas. Essas capacidades acabam por refletir nas habilidades sociais desse indivíduo, nas percepções sobre qualidade de vida e,

consequentemente, em suas responsabilidades sociais (CUNHA; CORNACHIONE JR.; MARTINS, 2010).

Esta observação do sentido da carreira ressona também nos achados de Akosah-Twumasi et al. (2018), que defendem estudos que guiem o entendimento dos diferentes fatores que influenciam as decisões de jovens em relação as suas carreiras como fundamentais. Esses fatores, já abordados, podem ser relativos ao próprio indivíduo, à sociedade que o cerca e às relações sociais mais íntimas de cada pessoa, ou seja, sentido da vida dela.

Essas são decisões fundamentais para o jovem que está prospectando uma futura carreira por meio da decisão da linha de estudo a seguir em um curso superior. A construção de uma carreira pode começar bem antes do primeiro emprego e requer atitudes e decisões que passam a influenciar outros aspectos da vida da pessoa, a partir do momento em que se ingressa nesse meio, seja o que o antecede ou o trabalho propriamente dito (VELOSO et al. 2016).

Alguns autores destacam que a linha de estudo a ser seguida por jovens pode, posteriormente, transformar-se em uma carreira profissional. Esta linha pode estar em constante transformação, até o momento da decisão, pelo jovem, de qual seguir. Assim, um sistema educacional preparado, equipado e integrado poderia melhor apoiar os jovens em suas decisões e, com isso, formar uma força de trabalho mais efetiva, mais preparada e de maior produtividade (AKOSAH-TWUMASI et al., 2018).

A significação de carreira pode variar para cada indivíduo. Bendassoli (2009) considera o sentido da carreira como uma evolução de papéis sociais, que se desempenham à medida que o indivíduo toma parte de um contexto mais amplo da sociedade. Dentro desse olhar, o sujeito adquire certas competências que o levarão a ocupar determinadas posições sociais, sendo que essas posições podem ser interdependentes, ou seja, uma escolha individual ou uma obrigação que se adquire à medida que se ganha mais conhecimento e experiência social.

Nesse contexto, a realidade brasileira apresenta certa defasagem em relação às escolhas que os jovens universitários fazem como opção de cursos superiores. De acordo com os dados da 10ª edição do Mapa do ensino superior no Brasil (SEMESP, 2020), há concentração e excesso de formandos para algumas carreiras, o que pode significar um risco em médio e longo prazos quando comparado ao risco de outros países. Mais alarmante ainda é a taxa de conclusão de alguns cursos, que, em alguns casos, não passa de 30%, conforme demonstrado nas Tabelas 1 e 2, respectivamente.

Tabela 1. Número de matrículas, ingressantes e percentual de concluintes em relação as matrículas e ingressantes nos cursos mais procurados da rede privada.

Cursos - Rede Privada	Matrículas	Ingressantes	Concluintes	Percentual de concluintes matriculados	Percentual de concluintes ingressantes
Direito	776.968	233.302	113.084	15%	48%
Administração	357.287	120.637	68.448	19%	57%
Enfermagem	256.532	93.913	37.225	15%	40%
Engenharia Civil	249.925	57.413	41.723	17%	73%
Psicologia	233.779	83.174	31.290	13%	38%
Contabilidade	183.396	62.868	34.364	19%	55%
Pedagogia	176.144	68.088	36.945	21%	54%
Fisioterapia	156.777	56.549	19.317	12%	34%
Arquitetura e Urbanismo	137.575	35.002	19.426	14%	55%
Educação Física	113.152	51.935	19.869	18%	38%

Fonte: o autor, com base em SEMESP (2020, p. 19)

Tabela 2. Número de matrículas, ingressantes e percentual de concluintes em relação as matrículas e ingressantes nos cursos mais procurados da rede pública.

Cursos - Rede Pública	Matrículas	Ingressantes	Concluintes	Percentual de concluintes matriculados	Percentual de concluintes ingressantes
Pedagogia	93.643	24.369	15.601	17%	64%
Direito	86.004	18.836	13.025	15%	69%
Administração	75.954	19.684	10.183	13%	52%
Medicina	58.637	11.121	7.344	13%	66%
Engenharia Civil	52.107	10.924	7.398	14%	68%
Agronomia	51.142	12.480	5.946	12%	48%
Biologia Formação de Professor	47.876	12.718	5.946	12%	47%
Sistemas de Informação	46.553	17.336	4.726	10%	27%
Matemática Formação de Professor	45.838	15.336	4.786	10%	31%
Contabilidade	44.043	10.879	5.975	14%	55%

Fonte: o autor, com base em SEMESP (2020, p. 19)

A importância dos dados estatísticos na realidade do ensino superior brasileiro também se reflete na empregabilidade. Entre os anos de 2014 e 2018, o mercado de trabalho formal aumentou 10,9% para trabalhadores com ensino superior completo, representando 23% do total da força de trabalho de 2018, que totaliza cerca de 46,6 milhões de trabalhadores. No mesmo período, houve queda para a classe de trabalhadores com ensino fundamental, passando de 5,36% para 3,95%, além de estabilidade para o ensino médio completo na faixa de 22,78%, considerando o total de vagas formais.

Considerando todas essas premissas, é que este estudo buscou investigar jovens estudantes universitários, a futura classe de trabalho brasileira. Como já abordado por Akosah-Twumasi et al. (2018), um sistema social que pudesse, ao mesmo tempo, orientar e apoiar

jovens em suas escolhas, para que levassem em conta suas realidades pessoais, culturais e anseios de vida futuros, estaria contribuindo ativamente com a sociedade. De acordo com essa visão, esses trabalhadores teriam melhores chances e estariam preparados para enfrentar as mudanças advindas com as escolhas pessoais e as diferentes pressões sociais a serem enfrentadas (VELOSO et al., 2016).

3 MÉTODO DE PESQUISA

Para o presente estudo, foi estabelecido um método de pesquisa quantitativo e exploratório com variável dependente qualitativa ordinal, aplicação de um questionário tipo *survey*, idealizado para ser conduzido de forma eletrônica *online*, com o envio para lista de endereços eletrônicos previamente conhecidos pelas instituições e professores que farão o envio. A unidade de análise foi a percepção de 2 grupos de respondentes sobre as proposições respondidas sobre o propósito de vida e carreira. Duas amostras foram estabelecidas para a análise e investigação do objetivo principal da pesquisa.

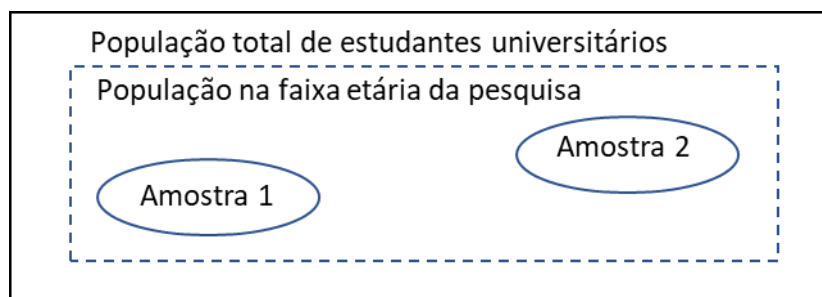
Quanto ao uso das técnicas/métodos estatísticos conforme a natureza dos dados, utilizou-se das medidas de frequência como forma de avaliar o grau de concentração dos perfis dos respondentes, assim como o perfil de respostas, tanto de forma geral, quanto por instituição de ensino.

O método não paramétrico foi aplicado, para a aplicação do método fez-se necessário a codificação da escala (1 – Discordo Totalmente a 5 Concordo Totalmente), sendo o teste dos sinais utilizado devido à natureza dos dados ser do tipo ordinal e o objetivo ser de comparar o escore de concordância com um escore central (escore = 3, Nem concorda e Nem discorda), sendo neste caso a comparação com uma constante.

Foram utilizados os testes de Mann-Whitney e de Kruskal-Wallis na comparação entre as percepções gerais e específicas por tipo de perfis e instituições, assim como, aplicados conforme a quantidade de perfis comparados (Dois perfis, usa-se Mann-Whitney e Acima de dois perfis, usa-se o Kruskal-Wallis) por serem amostras independentes (SIEGEL, 2006).

A figura 6 mostra de forma esquemática a seleção das amostras pesquisadas dentro da população total possível de estudantes do ensino superior no Brasil, que de acordo com o instituto SEMESP (2020) era de pouco mais de 8 milhões de matriculados em 2018. Desse total de acordo com a figura 1, apresentada anteriormente, é possível identificar o percentual de matriculados por faixa etária, a amostra retirada desse universo, na faixa de 18 – 34 anos, representado na figura 6 como um recorte das duas instituições amostradas.

Figura 6. Representação esquemática do recorte amostral



Fonte: elaborado pelo autor

As duas instituições de ensino superior selecionadas para amostragem e pesquisa, estão distantes mais de 1.000 km uma da outra, em estados e regiões distintas do Brasil. Uma das instituições o centro universitário UniAmérica, localizado no estado do Paraná, na cidade de Foz do Iguaçu. A outra, uma unidade do Senac (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), denominada Centro Universitário Senac – Santo Amaro, unidade situada na capital do estado de São Paulo.

Por estarem distantes e serem de difícil acesso, optou-se por questionário enviado de forma *online*. Espera-se com isso ampliar as bases da pesquisa e de respondentes, propiciando assim uma base significativa.

A instituição Senac foi escolhida por conveniência do pesquisador, já que reside muito próximo à unidade Santo Amaro. Buscou-se com isso facilitar o acesso e ampliar a base de respondentes do questionário. A instituição UniAmérica por sua vez foi inserida na pesquisa para ser utilizada como base de comparação por sua origem e proposta de trabalho.

A cidade de Foz do Iguaçu é sede mundial de uma linha de estudo, proposta de nova ciência, denominada Conscienciologia. Essa nova ciência foi proposta pelo médico, dentista e pesquisador independente Waldo Vieira em 1979. Posteriormente, em 1994, Vieira lançou o tratado “700 Experimentos da Conscienciologia” (Editares, 1994, 1088 p.), com as bases da nova ciência proposta.

Essa proposta de nova ciência se distingue e converge para o tema desta pesquisa ao propor o neologismo “proéxis”, acrônimo de programação existencial. O conceito enfatiza a necessidade de descobrir se há um propósito de vida particular e quais seriam as bases para se atingir esse propósito e completá-lo antes do fim da vida.

A UniAmérica foi fundada por indivíduos que se alinham com as pesquisas conscienciológicas e diversos professores da instituição são também pesquisadores dessa nova proposta de ciência. De acordo com informações recebidas da instituição por esse pesquisador, cerca de 40% do corpo docente são pesquisadores da conscienciologia (ano base 2021). Egressos e alunos da instituição conhecem algumas das teorias propostas pela

Conscienciologia. Por esse motivo, esperava-se encontrar algumas diferenças de respostas em relação aos respondentes da unidade Senac Santo Amaro.

Além do exposto acima, a instituição busca através da disciplina extracurricular, já mencionado anteriormente, Projeto de Vida, promover entre os alunos a ideia de se ter um propósito para essa vida e como se alinhar a ele.

Hipótese 3. O fator de identificação com propósito de vida será maior entre os alunos da instituição que oferece a disciplina com abordagem de projeto de vida.

Essa hipótese contrasta com a hipótese 2, que afirma que, de forma geral, a maioria se identificará com o mesmo conceito. Porém, permite ampliar o estudo central e levantar algumas outras proposições caso ela se confirme.

3.1 Caracterização da Pesquisa

O questionário foi delineado para ser respondido em mais ou menos 10 minutos, com um total de 16 perguntas, com formas múltiplas alternativas, entre as quais o respondente escolhe uma única alternativa para expressar sua percepção de concordância ou resposta direta sobre a pergunta.

Não houve perguntas excludentes. Também nenhuma pergunta que tornasse possível a identificação do respondente. Porém, foi possível caracterizar a amostra de acordo com os objetivos deste estudo.

3.2 Elaboração do questionário

Parte central e primordial desse trabalho foi a pesquisa de campo. Sem uma sincronia entre as teorias, as hipóteses e o que se propõe a elucidar, não haverá resultado com bases suficientes para apoiar outras pesquisas e pesquisadores.

Dessa forma, as variáveis da pesquisa de campo se iniciam com a caracterização e fundamentação. A caracterização inicial foi importante para as hipóteses, que é a diferenciação dos grupos respondentes entre as duas instituições de ensino pesquisadas, seguido da seleção do grupo amostral por faixa etária utilizado como base das análises. Por essa razão, esses itens abriram o questionário, pois, caso o respondente desistisse antes de chegar ao final, parte dele poderia ser aproveitado na análise dos resultados.

Com base na caracterização inicial espera-se encontrar meios para comprovar ou refutar as hipóteses levantadas para essa pesquisa. A hipótese 2 foi relacionada à definição de propósito de vida, de acordo com o proposto no item 8, e a outra hipótese foi sobre as pessoas se identificarem ou não com um propósito de vida, conforme a questão 9.

Essas questões estão interconectadas pelos estudos de Shinoda (2019), Tenfen et al. (2019) e Rego, Souto e Cunha (2007) e estarem diretamente em linhas de pesquisa e de abordagem com vários autores, como Veloso (2012a), Veloso e Dutra (2011), Veloso et al. (2016), Sinek 2018, Dutra (2019) dentre outros citados no quadro 10.

As variáveis sobre propósito de vida que buscaram dar parâmetros para as 3 hipóteses levantadas, são parte das discussões aqui apresentadas, mas houve a necessidade da adição de parâmetros já comprovados em outras pesquisas para refutar ou validar hipóteses. Esse foi o fundamento das variáveis de 11 até o final do questionário, que buscaram respostas aos fatores motivadores dos indivíduos em relação as escolhas de trabalho, carreira e pessoal.

As alternativas escolhidas também tomaram como base a pesquisa da PwC e FGV (2014), contendo questões centrais discutidas dentro das teorias de carreiras e com viés dentro dos estudos de propósito de vida.

Dentre as hipóteses levantadas e a elaboração do questionário, buscou-se obter as respostas cruciais para a refutação ou comprovação das mesmas, com as 10 primeiras questões. Caso os respondentes desistissem do mesmo após a 10ª questão, o impacto na análise dos resultados seria minimizado, pois as questões centrais desse trabalho foram cobertas.

Outras variáveis foram introduzidas para ampliar as bases de estudo e propiciarem estímulos de novos estudos. Os itens que expandiram a discussão sobre propósito de vida, como questões ligadas à religião, parte do estudo de Rego, Souto e Cunha (2007), são importantes campos de estudo para entender se há uma relação na visão dos respondentes entre propósito de vida e religiosidade. Essa e outras questões podem ser úteis para acréscimo nas discussões dos resultados, assim como servir de base para outras pesquisas.

Também questão central nos modelos de carreira, há o protagonismo individual nas decisões de carreira, conforme Dutra (2019), estando esta ideia ligada ao ser autogestor consciente da própria carreira. O tema propósito também tem sido amplamente debatido fora da academia (SINEK, 2018; MANSUR, 2015).

Como dito anteriormente um conjunto de itens validados por outros pesquisadores foi adotado para este trabalho. Trata-se do “COA Purpose Scale” e “Categories of Identified Purpose” da universidade de Stanford nos Estados Unidos da América e parte do Centro de Estudos de Adolescentes dessa instituição. Foi obtido por esse pesquisador a autorização de uso através de mensagem eletrônica e mediante a publicação nesse texto dos créditos de reconhecimento, reproduzido abaixo em inglês conforme requerido.

This research used, with permission, parts of the survey instrument, COA Purpose Scale” and “Categories of Identified, from the Stanford Center on Adolescence Youth Purpose Project, funded in part by the John Templeton Foundation and the Thrive Foundation for Youth.

Reconhecendo a contribuição e gentil colaboração da conceituada instituição Americana fica de antemão registrada que os itens da pesquisa referente as variáveis 13 a 16 são parte integrante do mencionado material acima. Não sendo autorizado a reprodução do mesmo de forma integral nessa pesquisa, assim como o uso do mesmo sem permissão da instituição.

Para esse trabalho foram adotados dois blocos principais das variáveis de Stanford. Um primeiro grupo de variáveis destinado a identificar se os respondentes se entendem com um propósito de vida e outro grupo cujo fundamento é investigar como esses respondentes expressam ou encontram propósito em suas vidas.

Para a análise dos resultados, dividiu-se as análises em questões gerais de identificação de propósito nos respondentes, ficando um segundo grupo de variáveis para identificar como se expressa esse propósito de vida para os respondentes. O primeiro grupo mesclou variáveis da instituição acima, bem como parâmetros levantados nesse trabalho por diferentes autores conforme o Quadro 11.

Quadro 11. Autores que embasam o questionário da pesquisa de campo.

#	Itens	Autores
2	Qual a sua faixa de idade?	SEMESP (2020)
8	O Propósito de Vida é uma intenção estável e generalizada de alcançar algo que é ao mesmo tempo significativo para mim (o eu) e gera consequências no mundo além do eu.	Shinoda (2019)
9	Eu me vejo com um propósito de vida.	Tenfen et al. (2019) Rego, Souto e Cunha (2007) Dutra (2019)
10	Para escolher uma carreira, o mais importante para mim é “o meu propósito de vida”.	Veloso, Silva e Dutra (2012) Bendassoli (2019) Dutra (2019)
11	Busco alinhar meu propósito de vida com as escolhas pessoais que faço para minha carreira e estudos.	Veloso, Silva e Dutra (2012) Veloso (2012a) Dutra (2019)
12	Propósito de vida está ligado a religião.	Rego, Souto e Cunha (2007)

Fonte: elaborado pelo autor

Não menos importante, mas fora das questões centrais propostas para análise deste estudo, são os dados demográficos dos respondentes.

Na diversidade, possível de se encontrar dentro das instituições de ensino pesquisadas, buscou-se dados que apoiassem as análises e outras pesquisas. Não houve nenhuma intenção de discriminação com essas perguntas, somente caracterizar possível diferença nas respostas dentre os grupos identificados.

O Quadro 12 traz um agrupamento dos dados e informações que se pretende levantar com as questões de cunho demográfico e de aspectos gerais dos respondentes.

Quadro 12. Dados demográficos.

#	Perguntas	Tipo de item
3	Com qual sexo você se identifica?	Dado demográfico
4	Qual curso ou faculdade você está cursando no momento?	Dado demográfico
5	Qual a modalidade do seu curso no momento?	Dado demográfico
6	Você trabalha? Qual o seu setor de atuação?	Dado demográfico
7	Escolha a faixa de renda mensal que você ou sua família possui, opte pela que melhor representa seu caso.	Dado demográfico

Fonte: elaborado pelo autor

3.3 Delineamento das etapas da pesquisa

A primeira etapa da pesquisa foi a elaboração do questionário para responder aos objetivos do estudo e hipóteses levantadas.

A validação do questionário foi realizada com apoio de 11 estudantes universitários da Faculdade Link. O acesso aos alunos foi possível pelo contato do autor com um dos estudantes desta instituição. Ele enviou o “link” do questionário via aplicativo de mensagens, que responderam e retroalimentaram com seus comentários através do próprio aplicativo e pessoalmente ao colega de curso, que os repassou ao autor.

A maioria dos comentários diziam respeito ao tempo de resposta necessário que era relativamente curto e o formato da pesquisa, alegando adequado. Não houve críticas que mudassem a estrutura, forma ou conteúdo da pesquisa, mas dois itens foram retirados por estarem repetitivos na opinião deles.

Posteriormente a pesquisa foi enviada aos respondentes pelos professores e funcionários das próprias instituições de ensino através do “link” fornecido por esse pesquisador. Ficando a interpretação, leitura e discussão dos resultados como fase final da pesquisa, incluindo a comprovação ou rejeição das hipóteses desta pesquisa.

3.4 Matriz de Amarração

O Quadro 13 busca sintetizar e ligar os principais elementos desta pesquisa, de forma a possibilitar uma visão matricial dos elementos constituintes e balizadores de todo o trabalho.

Quadro 13. Matriz de amarração

Análise Teórica da Pesquisa	Teoria de Carreiras	Abordagem do Propósito de Vida	Associação entre os dois temas de pesquisa
------------------------------------	---------------------	--------------------------------	--

Objetivo da Pesquisa	Compreender se o propósito de vida influencia as decisões de carreira de jovens universitários		
Hipóteses da Pesquisa	1 Quanto mais jovem o grupo de entrevistados menor será a associação de identificação com o senso de propósito de vida	2 A maioria dos respondentes concordará com a definição de propósito de vida apresentada na pesquisa.	3 O fator de identificação com propósito de vida será maior entre os alunos da instituição que oferece a disciplina com abordagem de projeto de vida.
Levantamento e análise de dados	Questionário online composto de 16 questões.		Aplicação de análises estatísticas para estratificar os resultados.
Forma de apresentação dos resultados	Gráficos e tabelas comparando as respostas dos respondentes.		Comparação entre os grupos respondentes de diferentes instituições.

Fonte: elaborado pelo autor

3.5 Estratégia de coleta de dados

A pesquisa quantitativa foi delineada para ser respondida de forma *online*. A plataforma escolhida para a coleta de dados foi a SurveyMonkey, devido à afinidade do autor com a mesma.

Os respondentes receberão a *survey* diretamente em seus endereços eletrônicos. Devido à nova lei geral de proteção de dados, a proposta para as instituições a serem pesquisadas será que essas enviem o questionário diretamente à sua base de alunos matriculados.

Em contrapartida a essa colaboração, foi oferecido à instituição acesso aos resultados da pesquisa de forma ampla e aberta, na forma do anonimato dos respondentes. Também colocada como opção uma apresentação pública presencial (ou de forma *online*) de toda a dissertação, como modo de incentivo aos alunos para despertarem para os dois construtos: Propósito de Vida e Carreira.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo será apresentado em etapas, conforme os objetivos específicos desta pesquisa. A primeira apresenta a caracterização para exposição do perfil dos respondentes.

Para a análise estatística foram agrupadas as respostas “concordo” e “concordo totalmente” em um único grupo “concordo”, esse agrupamento se fez necessário para melhorar o equilíbrio das respostas e evitar uma análise tendenciosa. Isso também foi adotado para “discordo” e “discordo totalmente” permanecendo na análise estatística o grupo “discordo”. Para as questões qualitativas, serão apresentadas tabelas com diferentes tipos de frequências, com a finalidade de estudar a concentração das respostas.

A segunda etapa consiste na aplicação do teste de hipótese na verificação se os estudantes se reconhecem com um determinado propósito de vida, sendo esse teste aplicado unilateralmente comparando a escala obtida com o valor intermediário de concordância igual a 3 (Não Concordo e Nem Discordo). A terceira etapa se baseia na comparação de diferenças percentuais quanto ao propósito de vida vinculado a espiritualidade e religião conforme o gênero, área do curso e faixa etária. A quarta etapa compara as concordâncias quanto ao propósito de vida baseado em diferentes assuntos conforme o gênero, faixa etária e faixa de renda. A quinta e última etapa é realizada com a comparação das concordâncias para as questões técnicas (propósito de vida) entre as duas instituições.

Apesar do engajamento das instituições e de seus professores no envio da pesquisa aos alunos matriculados, o número de respondentes ficou abaixo do esperado. A meta era conseguir pelo menos 200 respondentes, 100 de cada instituição, no entanto retornaram 113 respondentes, deste total um pouco mais da metade deles, aproximadamente 54% são alunos da instituição Senac e o restante da UniAmérica.

Para a análise estatística dividiu-se as faixas etárias em 3 grupos, de forma a parametrizar a distância entre eles e evitar a desigualdade dos mesmos, ou seja, foi adotado 6 anos de intervalo entre eles, ficando entre 18 e 24 anos, de 25 a 31 anos e os acima de 31 anos que somados representam 15% do total de respondentes.

4.1 Análise descritiva

Conforme a Tabela 3, temos um predomínio do público jovem adulto (até 24 anos) nas duas instituições de ensino pesquisadas, sendo o sexo feminino com maior concentração de respondentes (acima de 59% nas duas instituições), a área de humanas aparece com maior frequência. A modalidade do curso, embora estejamos em uma fase de pandemia é presencial para ao menos 73% dos entrevistados, cujo setor de atuação predominante para a instituição

UniAmérica se enquadra na categoria outros, ou seja, temos uma diversidade de profissões, entretanto para a universidade Senac, temos uma concentração (50%) para estudantes do setor administrativo. A faixa de renda dos estudantes é bem similar entre as duas instituições, concentrando-se até os R\$11.000,00.

Tabela 3. Frequências para as variáveis sociodemográficas dos estudantes pesquisados para as duas instituições pesquisadas.

Questões	UniAmérica				Senac			
	f	fr	F	Fr	f	fr	F	Fr
Faixa Etária								
18 a 24 anos	34	55,7%	34	55,7%	37	71,2%	37	71,2%
25 a 31 anos	14	23,0%	48	78,7%	11	21,2%	48	92,3%
Acima de 31 anos	13	21,3%	61	100,0%	4	7,7%	52	100,0%
Total	61				52			
Sexo								
Masculino	21	34,4%	21	34,4%	21	40,4%	21	40,4%
Feminino	40	65,6%	61	100,0%	31	59,6%	52	100,0%
Total	61				52			
Cursos Realizados								
Exatas/Tecnológicas	17	27,9%	17	27,9%	17	32,7%	17	32,7%
Humanas	36	59,0%	53	86,9%	35	67,3%	52	100,0%
Saúde	6	9,8%	59	96,7%	0	0,0%	52	100,0%
Outros	2	3,3%	61	100,0%	0	0,0%	52	100,0%
Total	61				52			
Modalidade de Curso								
Presencial	54	88,5%	54	88,5%	38	73,1%	38	73,1%
Online	4	6,6%	58	95,1%	8	15,4%	46	88,5%
Semipresencial	3	4,9%	61	100,0%	6	11,5%	52	100,0%
Total	61				52			
Setor de Atuação								
Serviços Administrativos	11	18,0%	11	18,0%	26	50,0%	26	50,0%
Não trabalha	16	26,2%	27	44,3%	10	19,2%	36	69,2%
Serviços	2	3,3%	29	47,5%	4	7,7%	40	76,9%
Outros	32	52,5%	61	100,0%	12	23,1%	52	100,0%
Total	61				52			
Faixa de Renda								
Acima de R\$22.000	1	1,6%	1	1,6%	1	1,9%	1	1,9%
Entre R\$11.000 e R\$22.000	5	8,2%	6	9,8%	4	7,7%	5	9,6%
Entre R\$4.400 e R\$11.000	13	21,3%	19	31,1%	12	23,1%	17	32,7%
Entre R\$2.200 e R\$4.400	19	31,1%	38	62,3%	18	34,6%	35	67,3%
Até R\$2.200	17	27,9%	55	90,2%	13	25,0%	48	92,3%
Prefere não responder	6	9,8%	61	100,0%	4	7,7%	52	100,0%
Total	61				52			

Fonte: o autor

* f: frequência simples; fr: frequência relativa; F:Frequência Acumulada; Fr: Frequência Relativa Acumulada

A questão central desta pesquisa está em torno do constructo “propósito de vida”. A definição utilizada por Shinoda em sua tese de doutorado (Shinoda, 2019) deu a base conceitual para os respondentes se familiarizarem e entrarem nas análises relativas ao tema principal. Essa pergunta conceitual antecedeu as variáveis que buscam investigar fatores motivadores de identificação de propósito de vida conforme variáveis desenvolvidas por pesquisadores da Universidade de Stanford e adotadas nessa pesquisa.

Remetendo aos dados da Tabela 4 abaixo, mais de 70% dos respondentes concordaram com o conceito de propósito de vida apresentado e apenas 2,7% discordaram do mesmo. Na primeira linha, adicionando os que concordam parcialmente com a definição proporcionada, o grau de concordância salta para mais de 85%. Somando os 2 grupos de respostas que discordam ou discordam parcialmente está pouco acima de 5%.

O percentual de concordância com o conceito adotado confirma a hipótese 2 deste trabalho, cuja proposição era que a maioria dos respondentes concordariam com a definição apresentada. A hipótese levou em consideração dois principais fatores:

1. A proposição de Dutra (2019) que todos tem um propósito de vida;
2. Apesar das abordagens próprias de cada autor e linha de estudo abordada nessa pesquisa, todos acabam convergindo em variáveis internas e externas em relação ao indivíduo quando o estudo é o propósito de vida ou conceito convergente ao mesmo. O que está concernente com a definição adotada neste estudo, onde o propósito de vida é uma intenção estável e generalizada de alcançar algo que é, ao mesmo tempo, significativo para o eu (interior) e gerador de consequências no mundo além do eu (exterior) (SHINODA, 2019, p. 146).

Por definição o conceito adotado abarca essa visão interna e externa das diferentes abordagens pesquisadas para este estudo e consequentemente plausível de obter concordância entre a maioria dos respondentes. Considerando ainda o exposto no capítulo 2.2 de propósito de vida, onde diferentes linhas do conhecimento e autores acabam adotando abordagens próprias para os estudos que permeiam o propósito, a concordância com a definição adotada neste trabalho contribui para aceitar o mesmo como conceito válido de ser adotado em trabalhos cujo tema seja o estudo do propósito de vida.

As outras questões mais gerais que permeiam o tema deste trabalho, tais como atingimento de objetivos, se ver com propósito de vida ou ter um que reflita a personalidade da pessoa, realizar escolhas pessoais e profissionais consonantes com este propósito, assim como a busca para tornar a vida significativa apresentam alto grau de concordância, acima de 60%.

Entretanto, outros parâmetros como, buscar ou ter encontrado um propósito, entender o significado da própria vida ou mesmo participar de alguma instituição que reflita o propósito da pessoa encontram-se abaixo de 50% dos que responderam concordo. Quando se refere ao aspecto religioso, considerando discordo e discordo parcialmente, mais de 50% dos respondentes discordam que existe uma ligação com religião e cerca de 33% dizem que concordam ou concordam parcialmente com a afirmação de que propósito de vida está ligado a religião.

Para Dutra (2019) o propósito está na base da construção do projeto de carreira. Ele aborda a importância do mesmo para o desenvolvimento do projeto de carreira, compreender o propósito é autoconhecimento e valorização o profissional. Na linha 3 da Tabela 4, em relação ao propósito ser o mais importante na busca de carreira, apesar de estar abaixo de 50% os que afirmam concordar que o mais importante na escolha da carreira é o propósito, quando somados os percentuais de concordo e concordo parcialmente este número passa de 75% de relevância.

Essa relevância e a importância do tema pontuado por Dutra em relação as escolhas de carreira para o indivíduo, tem reverberação em Neves (2020) ao pontuar como o líder do futuro deve compreender isso para poder atuar diante dessa situação. Ele coloca que o líder do futuro deve se apoiar no propósito dos indivíduos para exercer seu papel de líder.

Ainda referente a Tabela 4, nos aspectos específicos que demonstram “como” se expressa o propósito de vida nos respondentes, os parâmetros com relevância acima de 70% são: fazer a coisa certa, viver a vida ao máximo, descobrir coisas novas, apoiar família e amigos, ter uma boa carreira, ganhar dinheiro, se divertir, ter sucesso. Essas são as respostas que ligam o propósito a alguma ação ou atitude específica. Na contramão, as variáveis com menor relevância na expressão do propósito de vida vem: religião, servir ao meu país e mudar a maneira como as pessoas pensam.

Tabela 4. Frequências para as questões gerais e específicas sobre o propósito de vida para os alunos em geral.

Afirmações	Discordo	Discordo parcialmente	Não Concordo e Nem Discordo	Concordo parcialmente	Concordo
Afirmações gerais					
Intenção estável de alcançar algo significativo para o eu	2,7%	2,7%	8,0%	15,0%	71,7%
Eu me vejo com um propósito de vida	3,5%	3,5%	6,2%	23,0%	63,7%
O propósito de vida é o mais importante na escolha da carreira	3,5%	2,7%	16,8%	31,9%	45,1%
Alinho meu propósito de vida com escolhas pessoais e profissionais	0,9%	0,9%	4,4%	23,0%	70,8%
Propósito de vida está ligado a religião	45,1%	8,8%	13,3%	17,7%	15,0%

Procuro sempre encontrar meu propósito de vida	9,7%	4,4%	12,4%	32,7%	40,7%
Sempre busco algo para tornar minha vida significativa	7,1%	1,8%	7,1%	16,8%	67,3%
Descobri um propósito de vida satisfatório	4,4%	3,5%	20,4%	32,7%	38,9%
Entendo o significado da minha vida	9,7%	7,1%	15,0%	27,4%	40,7%
Participo de uma ou mais organizações que servem ao meu propósito de vida	17,7%	5,3%	18,6%	21,2%	37,2%
Sempre trabalho para alcançar os objetivos mais importantes na minha vida	3,5%	1,8%	1,8%	25,7%	67,3%
Tenho um propósito na vida que reflete quem eu sou	3,5%	0,9%	10,6%	26,5%	58,4%
Tenho um propósito na vida que diz muito sobre o tipo de pessoa que sou	4,4%	1,8%	8,8%	23,0%	61,9%
Propósito de vida					
O propósito da vida é ajudar os outros	2,7%	0,0%	9,8%	37,5%	50,0%
O propósito da vida é servir a Deus/poder superior	26,5%	8,8%	14,2%	12,4%	38,1%
O propósito da vida é fazer do mundo um lugar melhor	1,8%	0,9%	8,9%	21,4%	67,0%
O propósito da vida é mudar a maneira como as pessoas pensam	12,5%	8,9%	20,5%	25,9%	32,1%
O propósito da vida é criar algo novo	6,2%	1,8%	19,5%	18,6%	54,0%
O propósito da vida é tornar as coisas mais bonitas	7,1%	4,4%	16,8%	24,8%	46,9%
O propósito da vida é cumprir minhas obrigações	5,3%	1,8%	6,2%	25,7%	61,1%
O propósito da vida é fazer a coisa certa	0,9%	0,9%	3,5%	9,7%	85,0%
O propósito da vida é viver a vida ao máximo	0,0%	2,7%	5,3%	11,5%	80,5%
O propósito da vida é ganhar dinheiro	1,8%	1,8%	7,3%	18,2%	70,9%
O propósito da vida é descobrir coisas novas sobre o mundo	0,0%	2,7%	7,1%	7,1%	83,2%
O propósito da vida é ganhar o respeito dos outros	4,4%	2,7%	17,7%	23,9%	51,3%
O propósito da vida é apoiar minha família e amigos	0,0%	0,9%	4,4%	13,3%	81,4%
O propósito da vida é servir ao meu país	16,0%	4,7%	24,5%	22,6%	32,1%
O propósito da vida é divertir-me	0,9%	1,8%	6,3%	12,5%	78,6%
O propósito da vida é ter sucesso / ser reconhecido pelo que faço	2,7%	2,7%	7,1%	17,7%	69,9%
O propósito da vida é ter uma boa carreira	1,8%	2,7%	3,5%	8,8%	83,2%
O propósito da vida é outro	3,3%	2,2%	54,4%	3,3%	36,7%

Fonte: o autor

Passando a analisar os dados individualizados das duas instituições separadamente é possível observar nas Tabelas 5 e 6 as diferenças entre os dois grupos estudados em relação ao total da amostra, principalmente ao analisar as respostas parciais de discordo e concordo das questões individualizadas. Percebe-se variação nas respostas influenciadas pela individualização das respostas das duas instituições. Por exemplo na participação em instituições que servem ao propósito de vida, onde os alunos da UniAmérica têm maior

aderência a esta atividade, cerca de 15% maior, em relação aos alunos do SENAC, esse percentual influencia a média geral.

Conforme a Tabela 5, ao analisar os alunos da UniAmérica, temos uma semelhança entre as respostas obtidas dos alunos em geral no que tange aos aspectos que norteiam o propósito de vida, considerando que a religião, e aspectos relacionados ao autoconhecimento, assim como a participação em organizações foram as menos concordantes, os demais aspectos tiveram concordâncias superiores a 70%. Com referência aos aspectos que levam a ter um propósito de vida, novamente a religião, o patriotismo e aspectos relacionando persuasão com pessoas e um mundo mais bonito foram menos concordantes. Sendo os demais bem avaliados quanto a concordância.

Tabela 5. Frequências para as questões gerais e específicas sobre o propósito de vida para os alunos da instituição UniAmérica.

Afirmações	Discordo	Discordo parcialmente	Não Concordo e Nem Discordo	Concordo parcialmente	Concordo
Afirmações gerais					
Intenção estável de alcançar algo significativo para o eu	3,3%	1,6%	6,6%	18,0%	70,5%
Eu me vejo com um propósito de vida	4,9%	3,3%	4,9%	23,0%	63,9%
O propósito de vida é o mais importante na escolha da carreira	4,9%	1,6%	14,8%	32,8%	45,9%
Alinho meu propósito de vida com escolhas pessoais e profissionais	1,6%	0,0%	6,6%	24,6%	67,2%
Propósito de vida está ligado a religião	50,8%	4,9%	11,5%	19,7%	13,1%
Procuro sempre encontrar meu propósito de vida	8,2%	6,6%	14,8%	39,3%	31,1%
Sempre busco algo para tornar minha vida significativa	6,6%	1,6%	8,2%	23,0%	60,7%
Descobri um propósito de vida satisfatório	4,9%	1,6%	21,3%	36,1%	36,1%
Entendo o significado da minha vida	13,1%	4,9%	16,4%	24,6%	41,0%
Participo de uma ou mais organizações que servem ao meu propósito de vida	16,4%	1,6%	16,4%	23,0%	42,6%
Sempre trabalho para alcançar os objetivos mais importantes na minha vida	4,9%	3,3%	1,6%	32,8%	57,4%
Tenho um propósito na vida que reflete quem eu sou	1,9%	1,9%	9,6%	23,1%	63,5%
Tenho um propósito na vida que diz muito sobre o tipo de pessoa que sou	4,9%	1,6%	11,5%	27,9%	54,1%
Propósito de vida					
O propósito da vida é ajudar os outros	3,3%	0,0%	8,3%	43,3%	45,0%
O propósito da vida é servir a Deus/poder superior	24,6%	8,2%	16,4%	14,8%	36,1%
O propósito da vida é fazer do mundo um lugar melhor	1,6%	0,0%	6,6%	24,6%	67,2%
O propósito da vida é mudar a maneira como as pessoas pensam	14,8%	8,2%	14,8%	34,4%	27,9%
O propósito da vida é criar algo novo	1,9%	1,9%	23,1%	19,2%	53,8%

O propósito da vida é tornar as coisas mais bonitas	11,5%	3,3%	13,1%	24,6%	47,5%
O propósito da vida é cumprir minhas obrigações	3,8%	1,9%	5,8%	28,8%	59,6%
O propósito da vida é fazer a coisa certa	1,6%	0,0%	3,3%	11,5%	83,6%
O propósito da vida é viver a vida ao máximo	0,0%	1,6%	4,9%	14,8%	78,7%
O propósito da vida é ganhar dinheiro	1,7%	1,7%	6,8%	22,0%	67,8%
O propósito da vida é descobrir coisas novas sobre o mundo	0,0%	3,3%	4,9%	8,2%	83,6%
O propósito da vida é ganhar o respeito dos outros	6,6%	1,6%	14,8%	27,9%	49,2%
O propósito da vida é apoiar minha família e amigos	0,0%	0,0%	3,3%	13,1%	83,6%
O propósito da vida é servir ao meu país	14,8%	6,6%	21,3%	31,1%	26,2%
O propósito da vida é divertir-me	1,6%	1,6%	4,9%	18,0%	73,8%
O propósito da vida é ter sucesso / ser reconhecido pelo que faço	4,9%	3,3%	4,9%	21,3%	65,6%
O propósito da vida é ter uma boa carreira	1,6%	3,3%	1,6%	11,5%	82,0%
O propósito da vida é outro	2,1%	2,1%	61,7%	2,1%	31,9%

Fonte: o autor

Ao analisar os alunos do Senac, Tabela 6, para os aspectos gerais que norteiam o propósito de vida, temos maior concordância encontrada nos temas analisados quando comparado aos alunos da UniAmérica, sendo aspectos como a participação em organizações que levam ao propósito, ou sempre trabalhar para alcançar o propósito os mais mal avaliadas. Considerando os feitos que levam a se ter um propósito de vida, as opiniões entre os alunos do Senac estão de acordo com os da UniAmérica, sendo os motivos com menor concordância: a questão da religião, criar algo novo e o patriotismo.

Tabela 6. Frequências para as questões gerais e específicas sobre o propósito de vida para os alunos da instituição Senac.

Afirmações	Discordo	Discordo parcialmente	Não Concordo e Nem Discordo	Concordo parcialmente	Concordo
Afirmações gerais					
Intenção estável de alcançar algo significativo para o eu	1,9%	3,8%	9,6%	11,5%	73,1%
Eu me vejo com um propósito de vida	1,9%	3,8%	7,7%	23,1%	63,5%
O propósito de vida é o mais importante na escolha da carreira	1,9%	3,8%	19,2%	30,8%	44,2%
Alinho meu propósito de vida com escolhas pessoais e profissionais	0,0%	1,9%	1,9%	21,2%	75,0%
Propósito de vida está ligado a religião	38,5%	13,5%	15,4%	15,4%	17,3%
Procuro sempre encontrar meu propósito de vida	11,5%	1,9%	9,6%	25,0%	51,9%
Sempre busco algo para tornar minha vida significativa	7,7%	1,9%	5,8%	9,6%	75,0%
Descobri um propósito de vida satisfatório	3,8%	5,8%	19,2%	28,8%	42,3%

Entendo o significado da minha vida	5,8%	9,6%	13,5%	30,8%	40,4%
Participo de uma ou mais organizações que servem ao meu propósito de vida	19,2%	9,6%	21,2%	19,2%	30,8%
Sempre trabalho para alcançar os objetivos mais importantes na minha vida	1,9%	0,0%	1,9%	17,3%	78,8%
Tenho um propósito na vida que reflete quem eu sou	4,9%	0,0%	11,5%	29,5%	54,1%
Tenho um propósito na vida que diz muito sobre o tipo de pessoa que sou	3,8%	1,9%	5,8%	17,3%	71,2%
Propósito de vida					
O propósito da vida é ajudar os outros	1,9%	0,0%	11,5%	30,8%	55,8%
O propósito da vida é servir a Deus/poder superior	28,8%	9,6%	11,5%	9,6%	40,4%
O propósito da vida é fazer do mundo um lugar melhor	2,0%	2,0%	11,8%	17,6%	66,7%
O propósito da vida é mudar a maneira como as pessoas pensam	9,8%	9,8%	27,5%	15,7%	37,3%
O propósito da vida é criar algo novo	9,8%	1,6%	16,4%	18,0%	54,1%
O propósito da vida é tornar as coisas mais bonitas	1,9%	5,8%	21,2%	25,0%	46,2%
O propósito da vida é cumprir minhas obrigações	6,6%	1,6%	6,6%	23,0%	62,3%
O propósito da vida é fazer a coisa certa	0,0%	1,9%	3,8%	7,7%	86,5%
O propósito da vida é viver a vida ao máximo	0,0%	3,8%	5,8%	7,7%	82,7%
O propósito da vida é ganhar dinheiro	2,0%	2,0%	7,8%	13,7%	74,5%
O propósito da vida é descobrir coisas novas sobre o mundo	0,0%	1,9%	9,6%	5,8%	82,7%
O propósito da vida é ganhar o respeito dos outros	1,9%	3,8%	21,2%	19,2%	53,8%
O propósito da vida é apoiar minha família e amigos	0,0%	1,9%	5,8%	13,5%	78,8%
O propósito da vida é servir ao meu país	17,8%	2,2%	28,9%	11,1%	40,0%
O propósito da vida é divertir-me	0,0%	2,0%	7,8%	5,9%	84,3%
O propósito da vida é ter sucesso / ser reconhecido pelo que faço	0,0%	1,9%	9,6%	13,5%	75,0%
O propósito da vida é ter uma boa carreira	1,9%	1,9%	5,8%	5,8%	84,6%
O propósito da vida é outro	4,7%	2,3%	46,5%	4,7%	41,9%

Fonte: o autor

4.2 Avaliação do grau de concordância com o propósito de vida

Para Rego, Souto e Cunha (2007) o aspecto ligado a espiritualidade dentro das organizações tem conexão com empenho, lealdade, esforço e produtividade. Os autores correlacionam esse viés com sentido da vida e concluem que produtividade e empenhamento estão relacionados as pessoas se sentirem trabalhando com significado para suas vidas.

Conforme a Tabela 7, ao analisar o grau de concordância sobre o reconhecimento da importância em se ter um senso de propósito de vida, todas as afirmativas foram significativas ao nível de 1% de significância. O que sugere a importância do tema pesquisado para com os estudantes. Com exceção ao aspecto religioso, não havendo um grau de concordância elevado.

O mesmo observado entre os estudantes do Senac e UniAmérica comparando o percentual de respostas de cada grupo nas tabelas 5 e 6.

Compreender o aspecto religioso dispare dos dois grupos pesquisados pode ser objeto de estudo importante considerando o que Rego, Souto e Cunha (2007) abordam sobre a importância da espiritualidade dentro das organizações. Apesar dos pesquisadores terem correlacionado fatores como empenhamento e produtividade com o tema da espiritualidade dentro das organizações, fica a questão se é válido para qualquer grupo de indivíduos? Ao que parece na comparação entre os grupos aqui pesquisados, há divergência de opinião quanto ao tema.

Mas o que poderia explicar a diferença entre as duas instituições em relação ao aspecto religioso? Em tese, dentre as diferenças das duas instituições que poderiam ser exploradas para se tentar explicar é o curso extracurricular sobre Projeto de Vida oferecido pela UniAmérica e o contexto do corpo docente da instituição em relação a dedicação a outra linha de estudo, como já pontuado anteriormente, cerca de 40% deles se dedicam a Conscienciologia.

Tabela 7. Aplicação do teste dos sinais para comparação entre as concordâncias para questões gerais e específicas sobre o reconhecimento do propósito de vida.

Afirmações	Mediana*	Constante da Hipótese Testada	p-valor
Afirmações gerais			
Intenção estável de alcançar algo significativo para o eu	5	3	0,000**
Eu me vejo com um propósito de vida	5	3	0,000**
O propósito de vida é o mais importante na escolha da carreira	4	3	0,000**
Alinho meu propósito de vida com escolhas pessoais e profissionais	5	3	0,000**
Propósito de vida está ligado a religião	2	3	0,994
Procuro sempre encontrar meu propósito de vida	4	3	0,000**
Sempre busco algo para tornar minha vida significativa	5	3	0,000**
Descobri um propósito de vida satisfatório	4	3	0,000**
Entendo o significado da minha vida	4	3	0,000**
Participo de uma ou mais organizações que servem ao meu propósito de vida	4	3	0,000**
Sempre trabalho para alcançar os objetivos mais importantes na minha vida	5	3	0,000**
Tenho um propósito na vida que reflete quem eu sou	5	3	0,000**
Tenho um propósito na vida que diz muito sobre o tipo de pessoa que sou	5	3	0,000**
Propósito de vida			
O propósito da vida é ajudar os outros	4,5	3	0,000**
O propósito da vida é servir a Deus/poder superior	4	3	0,052
O propósito da vida é fazer do mundo um lugar melhor	5	3	0,000**
O propósito da vida é mudar a maneira como as pessoas pensam	4	3	0,000**

O propósito da vida é criar algo novo	5	3	0,000**
O propósito da vida é tornar as coisas mais bonitas	4	3	0,000**
O propósito da vida é cumprir minhas obrigações	5	3	0,000**
O propósito da vida é fazer a coisa certa	5	3	0,000**
O propósito da vida é viver a vida ao máximo	5	3	0,000**
O propósito da vida é ganhar dinheiro	5	3	0,000**
O propósito da vida é descobrir coisas novas sobre o mundo	5	3	0,000**
O propósito da vida é ganhar o respeito dos outros	5	3	0,000**
O propósito da vida é apoiar minha família e amigos	4	3	0,001**
O propósito da vida é servir ao meu país	5	3	0,000**
O propósito da vida é divertir-me	5	3	0,000**
O propósito da vida é ter sucesso / ser reconhecido pelo que faço	5	3	0,000**
O propósito da vida é ter uma boa carreira	5	3	0,000**
O propósito da vida é outro	3	3	0,000**

Fonte: o autor (* Teste dos Sinais; ** 1% de significância.)

4.3 Comparação entre as concordâncias do propósito de vida vinculados a espiritualidade e religião

Ao analisar na Tabela 8 os graus de concordância do propósito de vida vinculado a espiritualidade e religião em função do gênero, área do curso e faixa etária, não se pode comprovar diferenças entre as categorias analisadas, considerando um nível de significância de 5%.

O dado aqui apresentado tem um significado para este estudo. Quando analisado se o propósito de vida está ligado a religião não se encontram opiniões diferentes na amostragem entre homens e mulheres, cursos ou faixas etárias, porém há diferença entre as amostras quando se compara as instituições amostradas, conforme o item anterior já exposto.

Pode-se especular que a generalização dos estudos do aspecto religioso apresenta esta característica, porém ao se individualizar grupos distintos para estudo, diferenças poderão ser encontradas. Talvez se o tamanho da amostra fosse maior poderia ser encontrada alguma diferença na tabela abaixo.

Novamente e remetendo ao tópico analisado anteriormente e ao problema de investigação, generalizar que em corporações espiritualmente ricas, indivíduos experimentam sentido de propósito e respondem com maior lealdade, empenho, esforço e produtividade, conforme Rego, Souto e Cunha (2007); pode ser válido de forma geral, mas encontrar diferenças em grupos distintos.

A Tabela 8 chama atenção para esse contexto, se uma empresa decidisse fazer uma pesquisa para saber a opinião dos colaboradores sobre alguma prática motivacional relacionada a espiritualidade ou religião. E parametrizasse para a pesquisa os aspectos gerais, como os

parâmetros abaixo, sem levar em conta a individualização dos diferentes grupos, poderia incorrer em alguma ação interna que teria efeito contrário ao desejado para a organização ou grupo de indivíduos.

Tabela 8. Comparação do propósito de vida vinculados a espiritualidade e religião conforme o gênero, área do curso e faixa etária para o público em geral.

	Total	Mediana	p-valor
Sexo			
Masculino	42	3	0,358*
Feminino	71	2	
Área do curso			
Exatas/Tecnológicas	36	2,5	0,905**
Humanas	67	2	
Saúde	8	1	
Outro	2	3	
Faixa Etária			
18 a 24 anos	71	2	0,536**
25 a 31 anos	25	1	
Acima de 31 anos	17	2	

Fonte: o autor (* teste de Mann-Whitney; ** teste de Kruskal-Wallis.)

4.4 Comparação das concordâncias quanto ao propósito de vida baseado no gênero, faixa etária e faixa de renda

Por se tratar de um teste não paramétrico, a medida mais comum a ser apresentada é a mediana e por esse motivo, mesmo que tenham valores diferentes, o teste utiliza como forma a predominância entre respostas com maior concordância e neste caso houve diferenças comprovadas em algumas afirmativas conforme a Tabela 9. Ao analisar os motivos que permeiam e constituem o propósito da vida em função do gênero declarado, temos diferenças estatísticas quando o propósito de vida se constitui pela mudança para um mundo melhor, tornar as coisas mais bonitas, descobertas de coisas novas e a aquisição de respeito dos outros.

Estas diferenças significativas entre os respondentes identificados dentro do grupo das mulheres representam achados importantes. De acordo com Costa (2018) ampliar os estudos a respeito dos impactos causados pelo trabalho na subjetividade feminina e em suas relações interpessoais são importantes para conhecer o perfil da mulher brasileira. A autora conclui inferindo que o equilíbrio entre as ambivalências de sentimentos vivida pela mulher, na busca constante pela realização, pode ter impactos sobre a saúde da mulher contemporânea.

Em uma pesquisa realizada com estudantes universitárias, que eram também trabalhadoras, casadas e com filhos, constatou-se nesse estudo que a grande maioria delas via a dedicação exclusiva ao trabalho doméstico como desvalorizador e limitante dos horizontes femininos (ROCHA-COUTINHO, 2004 apud COSTA, 2018).

Essa visão desvalorizada e limitante do trabalho doméstico exclusivo pode ter afinidade com às diferenças encontradas nesta pesquisa. O grupo das mulheres apresentou diferença estatística, para o grupo das mulheres alcançar o respeito dos outros e descobrir coisas novas sobre o mundo, são variáveis do seu propósito de vida, diferentemente do grupo dos homens. Considerando a pesquisa de Rocha-Coutinho (2004) apud Costa (2018) pode haver uma relação entre as respostas e a visão limitadora e desvalorizada com a dedicação ao trabalho doméstico.

De acordo com Vieira (2005) existe uma grande pressão exercida sobre as mulheres para o sucesso no mercado de trabalho, fruto da necessidade de construção de uma identidade profissional do gênero feminino em curso na sociedade contemporânea. Essa afirmação parece fazer uma ponte com a identificação do propósito de vida das mulheres em fazer do mundo um lugar melhor, ou seja, mudar para melhor. Em linha com o relato de Schiziane (2013) onde o próprio título destaca uma busca por mudança “eu mulher... por uma nova visão de mundo” seguindo pelo texto com a frase “libertar a minha opressão e projetar a beleza do mundo que sonhava construir”.

No que concerne a diferença das mulheres em relação aos homens, apontada pela pesquisa, onde para elas tornar as coisas mais bonitas pode ser um propósito de vida, Betiol e Tonelli (1991, p. 14) constataram que a aparência e a forma física são importantes para o mercado de trabalho, e que para as mulheres isso é ainda mais importante. Assim como coloca Schiziane (2013) relatando a necessidade de projetar no mundo a beleza que sonhava construir.

Os autores e autoras citados acima, com importantes visões sobre o universo feminino, levantam possíveis ideias e vieses de futuras pesquisas para melhor compreensão sobre o propósito de vida para as mulheres. Os dados mostram que as diferenças aqui encontradas podem suscitar que seria necessário diferentes abordagens dentro das empresas para homens e mulheres no que tange a visão e estudo do propósito de vida. As variáveis mostram que para os dois grupos pode haver diferenças de visão do que é plausível perseguir como um propósito.

Parece que nem todas as ideias de trabalho com propósito de vida se encaixam para todos, aqui referenciado pelo grupo dos homens e mulheres. Fica a pergunta se um programa pode ser motivador para um grupo e desmotivador para outro? Possivelmente uma pesquisa com amostragem maior e mais ampla poderia trazer outros resultados, apontar pontos em comum e talvez até divergências mais significativas entre os dois grupos.

Tabela 9. Concordâncias quanto ao propósito de vida baseado no gênero.

Gênero

Afirmações	Mediana (Masculino)	Mediana (Feminino)	*p-valor
Afirmações gerais			
Intenção estável de alcançar algo significativo para o eu	5	5	0,354
Eu me vejo com um propósito de vida	5	5	0,353
O propósito de vida é o mais importante na escolha da carreira	4	4	0,214
Alinho meu propósito de vida com escolhas pessoais e profissionais	5	5	0,867
Propósito de vida está ligado a religião	3	2	0,358
Procuro sempre encontrar meu propósito de vida	4	4	0,676
Sempre busco algo para tornar minha vida significativa	5	5	0,550
Descobri um propósito de vida satisfatório	4	4	0,524
Entendo o significado da minha vida	4	4	0,911
Participo de uma ou mais organizações que servem ao meu propósito de vida	4	4	0,611
Sempre trabalho para alcançar os objetivos mais importantes na minha vida	5	5	0,545
Tenho um propósito na vida que reflete quem eu sou	5	5	0,315
Tenho um propósito na vida que diz muito sobre o tipo de pessoa que sou	5	5	0,383
Propósito de vida			
O propósito da vida é ajudar os outros	4	5	0,456
O propósito da vida é servir a Deus/poder superior	4	3	0,577
O propósito da vida é fazer do mundo um lugar melhor	5	5	0,023**
O propósito da vida é mudar a maneira como as pessoas pensam	4	4	0,631
O propósito da vida é criar algo novo	4,5	5	0,878
O propósito da vida é tornar as coisas mais bonitas	4	5	0,043**
O propósito da vida é cumprir minhas obrigações	5	5	0,687
O propósito da vida é fazer a coisa certa	5	5	0,356
O propósito da vida é viver a vida ao máximo	5	5	0,357
O propósito da vida é ganhar dinheiro	5	5	0,169
O propósito da vida é descobrir coisas novas sobre o mundo	5	5	0,022**
O propósito da vida é ganhar o respeito dos outros	5	5	0,022**
O propósito da vida é apoiar minha família e amigos	4,5	5	0,918
O propósito da vida é servir ao meu país	5	5	0,319
O propósito da vida é divertir-me	3,5	4	0,684
O propósito da vida é ter sucesso / ser reconhecido pelo que faço	5	5	0,433
O propósito da vida é ter uma boa carreira	5	5	0,6
O propósito da vida é outro	3	3	0,494

Fonte: o autor (* Aplicação do teste de Mann-Whitney; **5% de significância.)

Ao analisar as variáveis de propósito de vida e os fatores que constituem reconhecimento de propósito, aplicado as faixas etárias (Tabela 10), foi possível observar diferenças das concordâncias entre: procurar sempre encontrar o propósito de vida, descobrir um propósito satisfatório e entender o significado da vida. Sendo os dois últimos com medianas superiores para a faixa etária acima de 31 anos. Apesar da mediana apresentar o mesmo número para o item procurar sempre o propósito de vida, a tendência é a mesma anterior.

O resultado está alinhado com as ideias de Dutra (2019) que além de defender que todos possuem um propósito, este fica mais claro à medida que o indivíduo acumula conhecimento, amadurece e que isso pode levar algum tempo para acontecer. Conforme os dados da pesquisa existe uma tendência de o público de faixa etária maior concordar que buscam, entendem ou já encontraram um propósito de vida, diferentemente das faixas etárias dos grupos anteriores.

Este resultado também confirma a hipótese 1, de que quanto mais jovem o grupo de respondentes, menor será a associação de identificação com o senso de propósito de vida. Uma questão relevante para as empresas, como mencionado anteriormente na diferença entre o grupo de homens e mulheres, mas ainda mais importante para as instituições na formação dos jovens que estão no início de suas carreiras. Na visão de Veloso (2012a) é uma visão simplista considerar apenas as necessidades das empresas, é preciso levar em conta as demandas pessoais nas questões que envolvem o estudo e formação de carreiras.

Tomando-se como base Dutra e Veloso nas citações acima, uma convergência entre a ideia de Veloso (2012a) sobre a importância de conectar demandas corporativas e individuais nas carreiras, bem como a diferença entre as faixas etárias em identificar o propósito, parece haver campo dentro das instituições de ensino para trabalharem na preparação dos aspirantes a carreira na identificação do seu propósito. Isso poderia ajudar a colocar no mercado de trabalho profissionais mais amadurecidos no seu autoconhecimento, o que seria também do interesse das empresas.

Tabela 10. Concordâncias quanto ao propósito de vida baseado na faixa etária.

Tabela 10: Concordâncias quanto ao propósito de vida baseadas na faixa etária				
	Faixa Etária			
Afirmações	Mediana (18 a 24 anos)	Mediana (25 a 31 anos)	Mediana (acima de 31 anos)	*p-valor
Afirmações gerais				
Intenção estável de alcançar algo significativo para o eu	5	5	5	0,813
Eu me vejo com um propósito de vida	5	5	5	0,194
O propósito de vida é o mais importante na escolha da carreira	4	4	5	0,349
Alinho meu propósito de vida com escolhas pessoais e profissionais	5	5	5	0,866
Propósito de vida está ligado a religião	2	1	2	0,536
Procuro sempre encontrar meu propósito de vida	4	4	4	0,035**
Sempre busco algo para tornar minha vida significativa	5	5	5	0,224
Descobri um propósito de vida satisfatório	4	4	5	0,016**
Entendo o significado da minha vida	4	4	5	0,002**
Participo de uma ou mais organizações que servem ao meu propósito de vida	4	4	4	0,781

Sempre trabalho para alcançar os objetivos mais importantes na minha vida	5	5	5	0,596
Tenho um propósito na vida que reflete quem eu sou	5	5	5	0,631
Tenho um propósito na vida que diz muito sobre o tipo de pessoa que sou	5	5	5	0,679
Propósito de vida				
O propósito da vida é ajudar os outros	5	5	4	0,983
O propósito da vida é servir a Deus/poder superior	3	3	4	0,389
O propósito da vida é fazer do mundo um lugar melhor	5	5	5	0,073
O propósito da vida é mudar a maneira como as pessoas pensam	4	4	4	0,219
O propósito da vida é criar algo novo	5	4	5	0,245
O propósito da vida é tornar as coisas mais bonitas	4	4	5	0,527
O propósito da vida é cumprir minhas obrigações	5	4	5	0,06
O propósito da vida é fazer a coisa certa	5	5	5	0,889
O propósito da vida é viver a vida ao máximo	5	5	5	0,062
O propósito da vida é ganhar dinheiro	5	5	5	0,437
O propósito da vida é descobrir coisas novas sobre o mundo	5	5	5	0,096
O propósito da vida é ganhar o respeito dos outros	5	4	5	0,25
O propósito da vida é apoiar minha família e amigos	5	5	5	0,858
O propósito da vida é servir ao meu país	4	3	5	0,082
O propósito da vida é divertir-me	5	5	5	0,078
O propósito da vida é ter sucesso / ser reconhecido pelo que faço	5	5	5	0,113
O propósito da vida é ter uma boa carreira	5	5	5	0,355
O propósito da vida é outro	5	5	5	0,113

Fonte: o autor

Ao analisar a Tabela 11, temos a relação entre os fatores que permeiam e constituem os propósitos de vida em função das faixas de renda, não constatadas, ou seja, os graus de concordância dos propósitos de vida não se diferem em função das faixas de rendas.

O resultado encontrado para as faixas de renda mostra que a importância de estudo do tema está permeada nas diferentes classes sociais, representadas pela faixa de renda. Conforme demonstrado na figura 5, quanto maior o grau de instrução maior a remuneração, porém a concordância com as variáveis dessa pesquisa em relação ao propósito de vida não se altera.

Do ponto de vista administrativo e das áreas das empresas que se preocupam em manter a motivação, engajamento e retenção de trabalhadores e talentos, como exemplo o setor conhecido comumente por Recursos Humanos. O entendimento dessa abordagem é fundamental, Neves (2020) ressalta a importância da liderança por propósito e os resultados aqui apresentados corroboram que a visão deve permear toda a organização, já que a identificação permeia as diferentes classes, separadas pela faixa de renda.

Pode-se, através dos dados aqui coletados, sobre a importância do tema para diferentes faixas de renda, levantar a tese, que dialoga com Neves (2020), sobre o líder de uma organização compreender que a relevância do tema é a mesma para todos os membros da organização independente de faixa de salário, traduzida aqui por renda. Ou seja, programas que tratam do assunto devem ser inclusivos para todos os níveis de salário das empresas. Nesse sentido, seria importante o cruzamento dos dados com outros achados desta pesquisa, novamente para evitar abordagens que podem ser desmotivadoras para algum grupo.

Tabela 11. Concordâncias quanto ao propósito de vida baseado nas faixas de renda.

Tabela 11. Condições quanto ao propósito de vida baseado nas faixas de renda						
Faixa de Renda						
Afirmações	Mediana (Até R\$2.200)	Mediana (Entre R\$2.200 a R\$4.400)	Mediana (Entre R\$4.400 a R\$11.000)	Mediana (Entre R\$11.000 a R\$22.000)	Mediana (Acima de R\$22.000)	*p-valor
Afirmações gerais						
Intenção estável de alcançar algo significativo para o eu	5	5	5	5	5	0,085
Eu me vejo com um propósito de vida	5	5	5	5	5	0,631
O propósito de vida é o mais importante na escolha da carreira	4	4	4	5	4,5	0,853
Alinho meu propósito de vida com escolhas pessoais e profissionais	5	5	5	5	5	0,555
Propósito de vida está ligado a religião	1,5	3	1	3	3	0,251
Procuro sempre encontrar meu propósito de vida	4	4	4	4	3	0,969
Sempre busco algo para tornar minha vida significativa	5	5	5	5	5	0,418
Descobri um propósito de vida satisfatório	4	4	4	5	4,5	0,422
Entendo o significado da minha vida	4,5	4	4	4	4,5	0,685
Participo de uma ou mais organizações que servem ao meu propósito de vida	4	4	4	4	3	0,989
Sempre trabalho para alcançar os objetivos mais importantes na minha vida	4,5	5	5	5	4,5	0,101
Tenho um propósito na vida que reflete quem eu sou	5	5	5	4	4,5	0,788
Tenho um propósito na vida que diz muito sobre o tipo de pessoa que sou	5	5	5	5	4,5	0,579
Propósito de vida						
O propósito da vida é ajudar os outros	5	4	4	4	5	0,535
O propósito da vida é servir a Deus/poder superior	4	4	3	4	5	0,181
O propósito da vida é fazer do mundo um lugar melhor	5	5	5	5	5	0,672
O propósito da vida é mudar a maneira como as pessoas pensam	4	4	4	4	2,5	0,734
O propósito da vida é criar algo novo	5	5	5	3	5	0,397

O propósito da vida é tornar as coisas mais bonitas	5	4	4	4	3	0,114
O propósito da vida é cumprir minhas obrigações	5	5	5	5	3	0,733
O propósito da vida é fazer a coisa certa	5	5	5	5	5	0,103
O propósito da vida é viver a vida ao máximo	5	5	5	5	4,5	0,192
O propósito da vida é ganhar dinheiro	5	5	5	5	5	0,44
O propósito da vida é descobrir coisas novas sobre o mundo	5	5	5	5	4	0,535
O propósito da vida é ganhar o respeito dos outros	5	4	5	4	2,5	0,094
O propósito da vida é apoiar minha família e amigos	5	5	5	5	4,5	0,119
O propósito da vida é servir ao meu país	4	3	4	3	3	0,935
O propósito da vida é divertir-me	5	5	5	5	5	0,276
O propósito da vida é ter sucesso / ser reconhecido pelo que faço	5	5	5	5	5	0,782
O propósito da vida é ter uma boa carreira	5	5	5	5	5	0,921
O propósito da vida é outro	3	3	3	4	1	0,408

Fonte: o autor

4.5 Comparação das concordâncias para as variáveis de propósito de vida entre as duas instituições de ensino

A quinta e última etapa é realizada com a comparação das concordâncias para as variáveis técnicas relativas ao propósito de vida entre as duas instituições.

Conforme a Tabela 12, pode-se comprovar a diferença estatística na concordância entre os alunos das instituições para com os parâmetros de propósito de vida quanto a participação em organizações consonantes ao próprio propósito, assim como o trabalho que se tem para alcançar os objetivos mais importantes na vida.

Tabela 12. Comparação entre os propósitos de vida conforme as instituições de ensino.

Tabela 12: Comparação entre os propósitos de vida conforme as instituições de ensino.			
Afirmações	Instituições		*p-valor
	Mediana (UniAmérica)	Mediana (Senac)	
Afirmações gerais			
Intenção estável de alcançar algo significativo para o eu	5	5	0,804
Eu me vejo com um propósito de vida	5	5	0,768
O propósito de vida é o mais importante na escolha da carreira	4	4	0,82
Alinho meu propósito de vida com escolhas pessoais e profissionais	5	5	0,431
Propósito de vida está ligado a religião	2	2	0,628
Procuro sempre encontrar meu propósito de vida	4	5	0,154
Sempre busco algo para tornar minha vida significativa	5	5	0,176
Descobri um propósito de vida satisfatório	4	4	0,967
Entendo o significado da minha vida	4	4	0,954
Participo de uma ou mais organizações que servem ao meu propósito de vida	4	3	0,027**

Sempre trabalho para alcançar os objetivos mais importantes na minha vida	5	5	0,008**
Tenho um propósito na vida que reflete quem eu sou	5	5	0,542
Tenho um propósito na vida que diz muito sobre o tipo de pessoa que sou	5	5	0,054
Propósito de vida			
O propósito da vida é ajudar os outros	4	5	0,483
O propósito da vida é servir a Deus/poder superior	4	4	0,895
O propósito da vida é fazer do mundo um lugar melhor	5	5	0,789
O propósito da vida é mudar a maneira como as pessoas pensam	4	4	0,731
O propósito da vida é criar algo novo	5	5	0,753
O propósito da vida é tornar as coisas mais bonitas	4	4	0,646
O propósito da vida é cumprir minhas obrigações	5	5	0,948
O propósito da vida é fazer a coisa certa	5	5	0,65
O propósito da vida é viver a vida ao máximo	5	5	0,568
O propósito da vida é ganhar dinheiro	5	5	0,383
O propósito da vida é descobrir coisas novas sobre o mundo	5	5	0,44
O propósito da vida é ganhar o respeito dos outros	4	5	0,914
O propósito da vida é apoiar minha família e amigos	5	5	0,852
O propósito da vida é servir ao meu país	4	3	0,331
O propósito da vida é divertir-me	5	5	0,173
O propósito da vida é ter sucesso / ser reconhecido pelo que faço	5	5	0,288
O propósito da vida é ter uma boa carreira	5	5	0,495
O propósito da vida é outro	3	3	0,24

Fonte: o autor

* teste de Mann-Whitney; ** 5% de significância

Parte central deste trabalho, analisar as duas instituições de ensino também foi uma das hipóteses levantadas, de que estudantes da UniAmérica teriam maior identificação com o propósito de vida. A hipótese 3 levantou a questão apoiada na disciplina eletiva oferecida pela UniAmérica chamada Projeto de Vida.

Comprovando a hipótese 3 os alunos da UniAmérica tendem a participar mais de organizações que servem ao propósito e a trabalhar mais para atingir os objetivos mais importantes da vida. Tanto uma afirmação como a outra podem ser associadas a uma maior identificação com o propósito de vida. Uma questão que poderia ser levantada é qual a motivação para essa distinção entre os respondentes das duas instituições?

Uma possível razão para esse resultado significativo é o fato de a UniAmérica oferecer uma disciplina que busca efetivamente discutir o tema e preparar os alunos para montarem um projeto de vida. Conforme o anexo 1 no plano de aprendizagem da disciplina a ementa inclui entre outros pontos o autoconhecimento, o sentido da vida, valores pessoais, propósito de vida etc.

Para Neves (2020) o Propósito e ESG (sigla em inglês para “environmental, social, governance”) são duas abordagens chave para a nova mentalidade empresarial e que os líderes devem conhecer. Para ele estas questões estão no cerne das empresas do futuro e que a década de 2020 verá uma aceleração de mudanças sistêmicas nas organizações. Portanto, mais do que importante, seria necessário que as instituições de ensino preparassem os futuros líderes e trabalhadores para essa visão em suas carreiras.

Os dados estatísticos encontrados nessa pesquisa apontam para a necessidade de mais estudos que tratam de ambos os temas, principalmente na área da Administração. Se os estudos sobre carreira avançaram muito nas últimas décadas, conforme é possível notar pelos autores aqui abordados e suas discussões, os estudos sobre Propósito de vida e Carreira ainda é escasso.

Os cortes e recortes de ambos, no que tange ao aprofundamento de entendimento, dialogam entre si, as ancoras de carreira, os valores individuais, as diferenças aqui parametrizadas. A carreira sem um propósito será duradoura? Um propósito que não se sustenta financeiramente tem sentido? Ambos os temas têm para o ser humano, para o meio empresarial e acadêmico, a mais alta relevância e fica aqui exposto este estudo como ainda embrionário nesse sentido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÃO

Com base nos resultados alcançados pela pesquisa de campo e posterior análise estatística, esse capítulo se dedicará a observá-los considerando os objetivos específicos e as hipóteses levantadas no início deste trabalho. Posteriormente será apresentado uma visão de aplicabilidade conceitual e prática com o intuito de contribuir na ampliação do tema como fonte de pesquisa.

5.1 Observações quanto aos objetivos específicos e as hipóteses

O presente trabalho buscou compreender se o propósito de vida influencia as decisões de carreira de jovens universitários. No tocante a pergunta específica sobre o tema, os dados mostram que há uma tendência entre os respondentes de concordarem com a afirmação de que o propósito de vida é o mais importante nas decisões de carreira.

Um achado relevante levando em consideração que Dutra (2019) coloca o propósito como a base do projeto de carreira. Uma distinção interessante também abordada por Shinoda (2019) que diferencia os termos para mostrar que propósito é algo estável e duradouro, ou seja, não sendo algo passageiro estaria mesmo nas bases das escolhas pessoais. Para ela o projeto, sendo estável e determinado, pode ser uma forma de implementação do propósito de vida.

Não haveria como considerar essa pesquisa sem oferecer um conceito que embasasse a todos de forma a equiparar o entendimento do construto Propósito de Vida. A Hipótese 2 levou em consideração essa base ao afirmar que a maioria dos respondentes concordaria com a definição apresentada. O que pode ser comprovado através da relevância das respostas gerais e individualizadas das duas instituições com mais de 70% de concordância. Também não foi encontrado dentro das parametrizações analisadas diferenças significativas, confirmando a proposição da Hipótese 2.

Porém há de se compreender as nuances e relações que o tema estudado pode ter para os diferentes agrupamentos e parametrizações utilizadas. A ampliação da discussão do tema busca mais e melhores maneiras de mensurar essa influência, os objetivos específicos e as outras hipóteses foram estabelecidas com esse intuito.

5.1.1 Identificação e mensuração quanto ao senso de propósito de vida

É possível identificar nos dados a relevância acima de 70% entre os respondentes em relação ao senso do propósito de vida para muitas das afirmações propostas, por exemplo se ver com um propósito de vida, alinhar estes com escolhas pessoais, ter um propósito que reflete a

pessoa e quem ela é, entre outras. Ou seja, há um senso de propósito de vida entre os respondentes quando afirmam fazer escolhas baseadas nele e se verem refletindo esse senso.

De forma geral os respondentes compartilham visões de senso de propósito. É possível admitir com base nos dados levantados, essa relevância para a maioria das afirmações que dizem respeito do sendo de propósito, como também é compartilhada a visão do que não considerado de forma generalizada como algo ligado ao senso de propósito, neste caso destaca-se a questão da religião. Que será debatida no item específico sobre este tema.

5.1.2 Verificação se os estudantes se reconhecem com um propósito de vida

Através da pergunta se os respondentes se viam com um propósito, nessa abordagem direta, os dados mostram que os respondentes tendem a se ver com um propósito de vida. O percentual de concordo e concordo parcialmente mostra grande relevância nas respostas com mais de 85% de concordância com a afirmação.

O dado se repete tanto na amostragem geral como individualizada entre os pesquisados das duas instituições de ensino. Há uma relevância na concordância das respostas dos dois grupos. Essa relevância se manteve também quando se comparou os dois grupos identificados por gêneros, nas faixas etárias e faixas de renda. Essa constância nas respostas com diferentes parametrizações nas respostas sugere que os respondentes se reconhecem com um propósito de vida.

5.1.3 Mensuração do percentual de indivíduos que ligam o construto propósito de vida a religião

A religião não é considerada ligada ao propósito de vida pela maioria dos respondentes. Apenas 15% dos respondentes afirmam concordar que o propósito está ligado a religião, enquanto os que discordam é 3 vezes maior que esse índice. Porém é importante salientar que analisando as amostras individualizadas há diferença entre elas.

Os estudantes da UniAmérica tendem a discordar mais, cerca de 12 pontos percentuais que os alunos do Senac de que o propósito está ligado a religião. Quando comparados outros parâmetros como gênero, área do curso e faixa etária, não se observou diferença nas respostas. O porquê dessa diferença entre os respondentes das duas instituições foi explorado no capítulo anterior na análise dos resultados e as hipóteses levantadas passam pelo curso extracurricular oferecido pela UniAmérica e o corpo docente dela.

5.1.4 Identificação da diferença entre os respondentes por faixa etária, sexo e faixa de renda

Os pontos parametrizados para buscar diferenças foram baseados principalmente na afirmação de Dutra (2019) sobre o propósito de vida ficar mais evidente à medida que o indivíduo amadurece, o salário foi adotado com base na pesquisa Semesp (2020) e o gênero com o intuito de ampliar a busca por maiores esclarecimentos sobre o tema.

Para a faixa etária confirma-se o que Dutra (2019) afirma sobre maturidade e identificação do propósito. Confirmando a Hipótese 1 levantada para essa pesquisa de que quanto mais jovem o grupo entrevistado menor seria a associação de identificação com o senso de propósito de vida. Essa diferença aparece nas afirmações relativas a busca, ao descobrimento, entendimento do propósito de vida, mostrando a diferença para o grupo acima de 31 anos de idade.

Porém em relação a faixa de renda, poder-se-ia esperar que devido a maior faixa de renda estar associado ao maior grau de escolaridade que os as faixas mais altas tivessem maior relevância e concordância com o propósito de vida, porém isso não foi identificado o que demonstra a importância do tema independente da classe social representada pela faixa de renda.

Outro ponto que chama a atenção é a significância e diferença estatística apresentada pelo grupo das mulheres em relação aos homens para algumas das variáveis estudadas. Essas diferenças foram debatidas no capítulo anterior na análise dos resultados, cabe aqui mais algumas reflexões a respeito da importância de se abordar o tema com esse olhar, nem sempre grupos de indivíduos perceberão as mesmas abordagens como relevantes para o seu propósito de vida.

Para maior compreensão desse tema haveria necessidade de aprofundamento no entendimento das variáveis aqui estudadas, bem como uma ampliação no universo amostral e comparativo entre as amostras, a fim de permitir maior compreensão e possibilitar ação em campos específicos, como é o caso das corporações que começam a tratar do tema de propósito dentro de suas organizações.

5.1.5 Averiguação da diferença entre os dois grupos pesquisados sobre os parâmetros investigados

Vale ressaltar que as duas instituições de ensino foram escolhidas buscando uma diferenciação entre as amostras. No caso da UniAmérica, por sua abordagem direta no tema

esperava-se encontrar diferenças na comparação com o Senac. Porém é importante salientar que o autor esperava uma maior diferenciação entre as variáveis.

No entanto, foi possível verificar que os alunos das duas instituições se diferenciam em relação a visão prática de propósito de vida. Enquanto os dois grupos pesquisados concordam conceitualmente com muitas afirmações, é na implementação do propósito que eles acabam se diferenciando. A diferença estatística entre eles vem a tona quando se refere a colocar em prática ações relacionadas ao propósito de vida, mostrado pela relevância nas respostas dos alunos da UniAmérica quanto as afirmações de participar de uma organização que serve ao propósito e trabalhar para alcançar os objetivos mais importantes da vida.

É possível afirmar que tanto um grupo como o outro se veem relacionado com o propósito de vida, mas somente um deles afirma efetivamente buscar a efetivação desse anseio de propósito. Essa diferenciação pode ser associada ao fato da instituição UniAmérica oferecer um curso extracurricular direcionado ao tema propósito de vida. O que foi a base para a hipótese 3 ao considerar que o fator de identificação com o propósito seria maior entre os alunos da instituição com o curso extracurricular Projeto de Vida, confirmando a proposição dessa hipótese.

5.2 Visão prática do alinhamento entre Propósito de Vida e Carreira

Dentro dos vários estudos abordados, nas diferentes áreas de conhecimento trazidas para discussão neste trabalho, já foi mencionado a relação entre eles em vários capítulos e subcapítulos anteriores. Este subcapítulo será dedicado a explorar possibilidades práticas de aplicação do conhecimento de diversos autores aqui trazidos com os resultados alcançados pela pesquisa de campo. Não será feita uma revisão exaustiva do que já foi discutido, mas será necessário relembrar alguns pontos e autores.

Observando o que Ribeiro et al. (2020) trouxe sobre a importância do propósito de vida para o envelhecimento humano. O que Dutra (2019) coloca sobre a importância do autoconhecimento para as decisões de carreira e o diferencial competitivo que isso pode trazer na gestão da carreira. E tomando como base os dados da pesquisa de campo e o que Dutra (2019) coloca, todo ser humano tem um propósito e ele está na base do projeto de carreira.

Pode-se concluir que seria de suma importância compreender não só o propósito individual, mas a relação entre ele, a carreira e os diferentes parâmetros que influenciam ambos. Uma abordagem que Veloso (2012a) coloca com a visão de que as decisões de carreira estão ligadas a questões objetivas e subjetivas de cada pessoa.

O Quadro 14 mostra uma síntese dos pontos acima. Trazendo na coluna 1 as variáveis utilizadas pela pesquisa que representam como pode se expressar o propósito de vida. A coluna 2 aborda os 10 valores estudados por Schwartz (2016) que influenciam atitudes e motivações comportamentais. A terceira e última coluna são às âncoras de carreira de Edgar Schein.

Quadro 14. Síntese dos parâmetros estudados que podem ter influência sobre a Carreira e o PV

Variáveis de Propósito	Valores de Schwartz	Âncoras de Carreira
Ajudar os outros	Autodeterminação	Autonomia / Independência
Servir a Deus/poder superior	Estimulação	Segurança / Estabilidade
Fazer do mundo um lugar melhor	Hedonismo	Competência Técnica / Funcional
Mudar a maneira como as pessoas pensam	Realização	Competência Gerência Geral
Criar algo novo	Força	Criatividade Empreendedora
Tornar as coisas mais bonitas	Segurança	Serviço e Dedicção a uma Causa
Cumprir minhas obrigações	Conformidade	Puro Desafio
Fazer a coisa certa	Tradição	Estilo de Vida
Viver a vida ao máximo	Benevolência	
Ganhar dinheiro	Universalismo	
Descobrir coisas novas sobre o mundo		
Ganhar o respeito dos outros		
Apoiar minha família e amigos		
Servir ao meu país		
Divertir-me		
Ter sucesso / ser reconhecido pelo que faço		
Ter uma boa carreira		
Outro		

Fonte: elaborado pelo autor

A definição e conceituação abordada por diferentes áreas para o propósito, onde aspectos intrínsecos ao ser humano e o mundo a sua volta aparecem com diferentes abordagens podem auxiliar nos estudos individuais ou coletivos para futuras abordagens de pesquisa. Do ponto de vista individual, o Quadro 14 pode contribuir e servir para apoiar tomadas de decisão de carreira, tomando como base cada uma das colunas e a convergência ou divergência entre os itens.

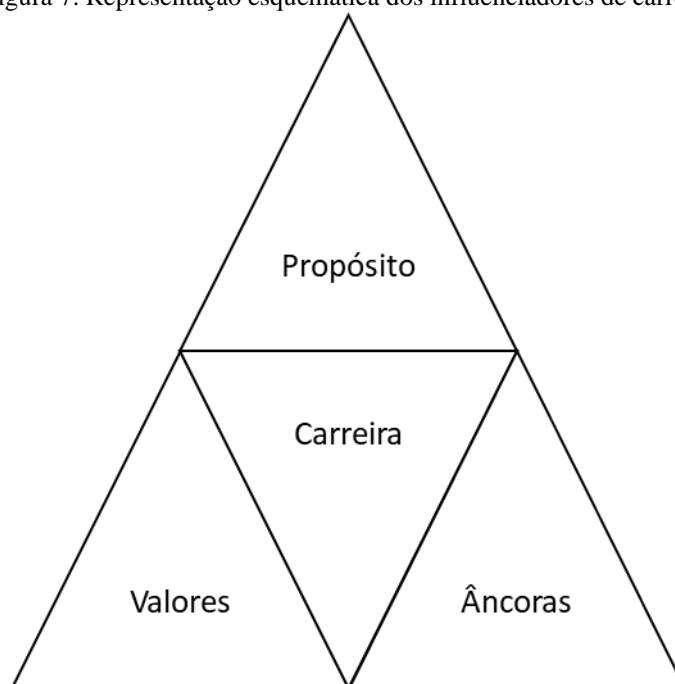
Parece haver uma divergência entre alguns propósitos, valores e âncoras, que acabam não convergindo para o mesmo sentido. Por exemplo, uma aplicação prática poderia levar um indivíduo a refletir na seguinte situação. Ele ou ela se identifica com o propósito de ganhar dinheiro, tem valores como universalismo e benevolência bem definidos e uma âncora de serviço e dedicação a uma causa bem forte. Será que os parâmetros acima são convergentes para o mesmo sentido?

Ajudar os outros e hedonismo também parece não serem convergentes, assim como o servir a Deus/poder maior parece não estar no alinhamento de mesmo sentido da âncora autonomia/independência. Da mesma forma pode-se questionar, se descobrir coisas novas

sobre o mundo, tradição como valor e âncora segurança/estabilidade sugerem sentidos bem alinhados.

O que os parágrafos anteriores podem trazer de reflexão é sobre o grau de autoconhecimento e entendimento dos fatores motivadores e detratores de cada indivíduo ou grupo. Caso o triângulo Propósito, Valores e Âncora estejam desalinhados ou em sentido oposto em um indivíduo ou mesmo em uma Corporação, pode ser sinal necessário de realinhamento ou redefinição de objetivos. A Figura 7 mostra de forma esquemática esse triângulo.

Figura 7. Representação esquemática dos influenciadores de carreira



Fonte: elaborado pelo autor

O triângulo da Figura 7 traz ao centro a carreira observando-se que a análise em questão está direcionada para um momento de tomada de decisão relativo a ela. Porém essa abordagem permite inverter qualquer dos vértices da figura com o intuito de se pesquisar o que seria necessário para atingir o centro dele. Para uma Corporação poderia ser utilizado para avaliar se os valores difundidos dentro da cultura desta convergem para o propósito dela ou para um objetivo específico.

Um profissional poderia se dar conta que sua âncora de carreira ou o seu propósito, dentro desta análise, não é o ideal para um novo emprego que está almejando. Em última instância poderia decidir não aceitar o novo emprego, ou buscar meios de se desenvolver para superar os desafios que estariam a frente. Há várias possibilidades de combinação do Quadro 14 e a Figura 7 no que diz respeito as combinações das variáveis e suas influências mútuas.

Obviamente não se tem a pretensão de encerrar ou apresentar as ferramentas acima como soluções definitivas. Tão pouco estão aqui apresentadas como de simples aplicação para as interpretações que se propõem. Porém, com base nos conceitos, definições e explicações dos diferentes autores abordados, pode-se encontrar subsídios para aprofundamento dos estudos e melhor compreensão dos fatores aqui elencados.

5.3 Limitações da pesquisa e sugestões para estudos futuros

Apesar das importantes diferenças encontradas pela pesquisa, a amostragem está limitada a grupos de indivíduos de duas instituições de ensino, seria necessário ampliar o estudo com outros grupos e instituições. O número de respondentes também deveria ser ampliado buscando-se expandir ou confirmar as diferenças encontradas, apesar das diferenças estatísticas pode-se esperar que a ampliação da base traga outras diferenças que essa amostragem não conseguiu captar.

Diante das diferenças encontradas seria importante buscar compreender melhor algumas dessas variáveis. Por exemplo a compreensão das diferenças de abordagem sobre propósito de vida para homens e mulheres. Essa compreensão ajudaria empresas que trabalham com seus colaboradores o tema, programas mais alinhados com as diferentes visões poderiam ser oferecidos.

Em face das tendências do mercado de trabalho, bem como a identificação dos respondentes com o tema estudado, poderia ser relevante para as instituições de ensino abordarem esse assunto com seus alunos. Isso poderia ser feito com disciplinas específicas, como no caso da UniAmérica, ou através de outros programas. Na busca de ampliar o autoconhecimento que ajuda nas escolhas de carreira.

Propósito de Vida é tópico relativamente novo na área de acadêmica, principalmente na linha da Administração e ainda mais recente no meio corporativo. Há bastante estudo, teorias e material sobre Carreiras, mas muito pouco sobre propósito de vida dentro das organizações. Ampliar os estudos que relacionam os dois temas também seria área a ser ampliada.

5.4 Conclusão

O Propósito de Vida muito além de ser um mero objetivo a ser alcançado é um sentido para a vida. Um trabalho, uma causa, empresas podem ter propósitos e essas têm percebido que a importância do tema. Ele permeia o colaborador da empresa assim como o cidadão, o indivíduo fora da organização que observa o mundo e a própria empresa se influenciam mutuamente.

À medida que a sociedade evoluiu, ampliou-se a compreensão da força de trabalho, das relações empresa-trabalhador, criaram-se as carreiras. Nos último 50 anos essa evolução esteve muito centrada no papel do indivíduo com a organização e mais recentemente na década de 1990 o papel da gestão de carreiras passou a ser mais relevante para o trabalhador.

As transformações sociais, os eventos que impactam o ser humano, os impactos humanos no planeta terra, a ampliação do autoconhecimento humano, tudo isso está propiciando uma nova visão sobre as relações trabalhador-empresa, há uma inversão na abordagem nas últimas décadas. Antes se podia perguntar quanto vale “esse” trabalhador para uma organização, agora trabalhadores já se perguntam quanto vale determinado emprego ou ter determinada carreira.

REFERÊNCIAS

- AGUINO, Thiago Antonio Avellar de *et al.* Questionário de Sentido de Vida: Evidências de sua Validade Fatorial e Consistência Interna. **Psicologia ciência e profissão**, [s. l.], v. 35, n. 1, p. 4-19, 2015.
- AKOSAH-TWUMASI, Peter et al. A systematic review of factors that influence youths career choices: The Role of Culture. **Frontiers in education**, Estados Unidos da América, v. 3, n. 58, 19 jul. 2018. DOI 10.3389/feduc.2018.00058. Disponível em: www.frontiersin.org. Acesso em: 29 dez. 2020.
- BARBOSA, Jéssica Christina. **Decisão de Carreira da Geração Y**: Desafios e Oportunidades. Orientador: Samantha de Toledo Martins Boehs. 2018. 21 p. Artigo de conclusão de curso (Especialização MBA em Gestão de Talentos e comportamento Humano) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018.
- BENDASSOLLI, Pedro F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de administração de empresas**, [S. l.], ano 2009, v. 49, n. 4, p. 387-400, 1 out. 2009. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/36378>. Acesso em: 29 out. 2020.
- BERNARDES, Ângela de Carvalho. Educação: cidadania, projetos e valores: De Nílson José Machado. **EccoS**: Revista científica, São Paulo, ed. 46, p. 226-230, mai/ago 2018. DOI 10.5585/EccoS.n46.8839. Disponível em: <https://search.proquest.com/openview/d3297f87a5ce0e802ea51c2930cb312a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2030580>. Acesso em: 31 dez. 2020.
- BETIOL, Maria Irene Stocco; TONELLI, Maria José. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 31, ed. 4, p. 17-33, out/dez. 1991. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/kQNkvqGTc9hG6fq7Tt44W8k/?lang=pt>. Acesso em: 19 fev. 2022.
- BUCKINGHAM, Marcus; GOODALL, Ashley. Funcionários engajados. **Harvard Business Review**, São Paulo, v. 98, n. 1, p. 1-82, janeiro 2020.
- CAMARGO, Irineu Soares. **Gestão de carreira no início da carreira profissional**: Um estudo sobre atitude de carreira de jovens discentes da graduação da FEA/USP. Orientador: Prof. Dr. Joel Souza Dutra. 2016. 83 p. Dissertação (Mestrado em ciências) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.
- CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para quais sociedades? (I). **Revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 35, ed. 6, p. 67-75, nov-dez 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a08v35n6.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2020.
- CLARKE, Marilyn. The organizational career: Not dead but in need of redefinition. **The international journal of human resource management**, London, v. 24, ed. 4, p. 684-703, 16 jul. 2012. DOI 10.1080/09585192.2012.697475. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2012.697475>. Acesso em: 3 out. 2013.
- COSTA, Fabiana Alves da. Mulher, trabalho e família: Os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Revista da graduação em psicologia da PUC Minas**, Belo Horizonte, v. 3, ed. 6, p. 434-452, julho/dez. 2018. Disponível em:

<http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986>. Acesso em: 19 fev. 2022.

CUNHA, Jaqueline Veneroso Alves da; CORNACHIONE JR., Edgar Bruno; MARTINS, Gilberto de Andrade. Doutores em ciências contábeis: Análise sob a óptica da teoria do capital humano. **Revista de administração contemporânea**, Curitiba, v. 14, ed. 3, p. 532-557, 2010. DOI <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000300009>. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/rac>. Acesso em: 11 set. 2020.

DAMON, William et al. The Development of Purpose During Adolescence. **Developmental science**, [s. l.], v. 7, n. 3, p. 119-128, 2003.

VIEIRA, Josênia Antunes. A identidade da mulher na modernidade. **Delta: Documentação de estudos em linguística teórica e aplicada**, Brasília -DF, v. 21, ed. SPE, p. 207-238, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/delta/a/9zX7SwFpWpng6tcncZnsrdj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 fev. 2022.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de carreiras: A pessoa, a organização e as oportunidades**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2019. 272 p. ISBN 978-85-97-01294-1. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012958/>. Acesso em: 29 out. 2020.

FARJO, Raissa Castilho. **Os significados do propósito na carreira contemporânea**. Orientador: Profa. Dra. Marlise Aparecida Bassani. 2019. 163 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

FROM industrial state to new economy. In: ARTHUR, Michael B. et al. **The new carrers: Individual action and economic change**. London: Sage, 1999. cap. Carrers, employment, and economies in transition, p. 8-9. Disponível em: <https://books.google.com.br>. Acesso em: 2 nov. 2020.

GRANJEIRO, Rebeca da Rocha et al. Produção Científica sobre Carreira em Periódicos de Administração: Uma análise bibliométrica. **Caderno profissional de administração da UNIMEP**, Piracicaba - SP, ano 2020, v. 9, n. 1, p. 18-47, 29 maio 2020. Disponível em: <http://www.cadtecempa.com.br/ojs/index.php/httpwwwcadtecempa.combrojsindexphp/article/view/203/161>. Acesso em: 29 out. 2020.

HALL, Douglas T. The study of careers: A working definition of career. In: HALL, Douglas T. **Careers in and out of organizations**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc., 2002. cap. Comtemporary careers, p. 10-12. ISBN 0-7619-1546-X (c).

Instituto SEMESP – Sindicato das entidades mantenedoras de estabelecimentos de ensino superior no estado de São Paulo. Mapa do ensino superior, 10ª edição. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/mapa-do-ensino-superior>. Acesso exclusivo.

IRURZUN, Juan Ignacio; YACCARINI, Cecilia. Resiliencia, Espiritualidad y propósito de vida: Una revisión del estado del arte. **PSOCIAL**, Buenos Aires, v. 4, n. 2, p. 58-66, 2018. Disponível em: <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/psicologiasocial/article/view/58/2805>. Acesso em: 31 dez. 2020.

KONO, Shintaro; WALKER, Gordon J. Theorizing ikigai or life worth living among japanese university students: A mixed-methods approach. *Journal of happiness studies*, [S.I.], ano 2020,

n. 21, p. 327-355, 13 fev. 2019. DOI <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00086-x>. Disponível em: <https://link.springer.com/>. Acesso em: 24 jul. 2021.

LOCHE, Laênio. Identidade interassistencial: Modelo para identificação da proéxis. **Conscientia**, Foz do Iguaçu, ano 3, v. 16, p. 274-285, Jul/set 2012. Disponível em: <http://www.ceaec.org/index.php/conscientia/article/view/533>. Acesso em: 17 jul. 2021.

MANSUR, Phelipe. **Empreendedorismo evolutivo**. Foz do Iguaçu: Editares, 2015. 248p. ISBN 978-858477-005-2.

NEVES, Mônica Maria et al. Carreira Proteana: Revisão teórica e análise bibliométrica. **Revista psicologia: Organizações e trabalho**, [s. l.], v. 13, ed. 2, p. 217-232, 2013. Disponível em: <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>. Acesso em: 6 out. 2020.

PIRES, Vanessa Nazario. **Competências dos profissionais da cadeia de suprimentos: Na percepção dos executivos da área**. Orientador: Prof.^a Dr.^a Elza Fátima Rosa Veloso. 2019. 72 p. Dissertação (Mestrado profissional em gestão de negócios) - Fundação Instituto de Administração (FIA), São Paulo, 2019.

PWC (Brasil); EAESP (São Paulo). FGV. O futuro do trabalho: Impactos e desafios para as organizações no Brasil. São Paulo, p. 1-33, 2014. Disponível em: <https://silo.tips/download/o-futuro-do-trabalho-impactos-e-desafios-para-as-organizaoes-no-brasil>. Acesso em: 11 out. 2020.

REGO, Armênio; SOUTO, Solange; CUNHA, Miguel. Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. **Comportamento organizacional e gestão**, [s. l.], v. 13, n. 1, p. 7-36, 2007.

REIS, Thompson Augusto et al. Como as Âncoras de Carreira de Edgar Schein influenciaram na escolha da carreira feita por alunos de universidade do interior de São Paulo. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. VII, ed. 1, p. 374-386, 2017.

RIBEIRO, Cristina Cristovão et al. Propósito de vida em adultos e idosos: Revisão integrativa. **Ciência & saúde coletiva**, Campinas-SP, v. 25, n. 6, p. 2127-2142, jun 2020. DOI 10.1590/1413-81232020256.20602018. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2020.v25n6/2127-2142/>. Acesso em: 11 nov. 2020.

SCHEIN, Edgar H. The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. **Alfred P. Sloan school of management**: Massachusetts institute of technology, Cambridge, p. 1-28, 1968. Disponível em: <https://bit.ly/3cNXPf5>. Acesso em: 8 nov. 2020.

SIEGEL, Sidney; CASTELLAN JR, N. John. **Estatística não-paramétrica para ciências do comportamento**. Porto Alegre: Artmed, 2006. 448 p. ISBN 0-07-057357-3.

SILVA, Rodrigo Cunha da et al. Âncoras e valores sob diferentes perspectivas da gestão de carreira. **Revista brasileira de Gestão e negócios**, São Paulo, v. 18, ed. 59, p. 145-162, jan-mar 2016.

SINEK, Simon. **Comece pelo porquê**. Rio de Janeiro: Sextante, 2018. 256 p. ISBN 978-85431-0663-2.

SCHWARTZ, Shalom H. Basic human values: Theory, measurement, and applications. **Revue française de sociologie**, França, v. 47, n. 4, p. 929-968, Oct 2006. Disponível em: <http://www.rfs-revue.com/spip.php?article1275&lang=fr>. Acesso em: 29 dez. 2020.

TENFEN, Marcelo Freitas et al. The relation between spirituality in the work environment and individual career success perception. **Journal of accounting, management and governance**, Brasília - DF, v. 22, n. 2, p. 153-170, mai-ago 2019. Disponível em: http://dx.doi.org/10.21714/1984-3925_2019v22n2a1. Acesso em: 1 jan. 2021.

VELOSO, Elza Fátima Rosa. **Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional**: Um estudo com ex-funcionários de uma instituição com características de empresa pública. Orientador: Prof. Dr. Joel Souza Dutra. 2009. 513 p. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza. Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional: Um estudo com ex-funcionários de uma instituição privatizada. **ANPAD**, São Paulo, v. 15, n. 3, ed. 5, p. 834-854, set/out 2011.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; SILVA, Rodrigo Cunha da; DUTRA, Joel Souza. Diferentes Gerações e Percepções sobre Carreiras Inteligentes e Crescimento Profissional nas Organizações. **Revista brasileira de orientação profissional**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 197-297, 2012.

VELOSO, Elza Fátima Rosa. **Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil**: Desafios e oportunidades para pessoas e organizações. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012a. 168 p. ISBN 978-85-224-7204-8.

VELOSO, Elza Fátima Rosa et al. Percepção sobre carreiras inteligentes: Diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. **REGE**: revista de gestão, São Paulo, ano 2016, v. 23, n. 2, p. 88-98, 24 maio 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rege.2015.05.001>. Acesso em: 16 fev. 2021.

ANEXO 1: CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIÃO DAS AMÉRICAS – PLANO DE APRENDIZAGEM

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIO DAS AMÉRICAS

ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL UNIO DAS AMÉRICAS

Avenida das Cataratas - Pôr do Sol/Ipêçu/PR - 85830-000 Tel: 41 310.8001

UNIO

Plano de Aprendizagem

Matrícula: CPF - Projeto de Vida	Período: CPF - Competências Pessoais e Profissionais
Cursos: Competências Pessoais e Profissionais	Carga Horária:
Turma: CPF-1TURMA1	Período Letivo: 2023/1
Professor(es):	

Profa. Dra. Rosângela de Oliveira Bolognini

Ementa

Resumo de vida, Projeto de vida, Autoconhecimento, Talentos, habilidades e habilidades. Valores pessoais, Autobiografia, Interesses e motivações, Áreas de vida, Aportes de vida, Projetos pessoais e forças desenvolvidas.

Competências a serem desenvolvidas

Identificar talentos para o desenvolvimento do projeto de vida. Identificar interesses e motivações para o desenvolvimento do projeto de vida. Elaborar um projeto de vida.

Conteúdo Programático

1. Introdução ao Projeto de Vida
2. Resumo de vida
3. Autoconhecimento
4. Talentos, habilidades e habilidades
5. Valores pessoais
6. Autobiografia
7. Interesses e motivações
8. Áreas de vida
9. Aportes de vida
10. Projetos pessoais e forças desenvolvidas

Metodologia de Aprendizagem

A metodologia UnioAmérica adota as aprendizagens efetivas, entendido significativas os processos educativos. A metodologia de ensino e aprendizagem adotada é prática, experimental e de projetos, nos quais os aprendizes encontram problemas reais da comunidade, inserem no contexto de produção e estão submetidos para a pesquisa. Os planos de metodologia UnioAmérica exploram elementos que desenvolvem competências pessoais e profissionais. Requerem as profissionais capacidades para atuar no mundo do trabalho, com responsabilidade ética e valores humanísticos. Os aprendizes da UnioAmérica desenvolvem experiências formativas em atividades, participando de aulas de metodologia, aprendendo, aprendendo, desenvolvendo habilidades e habilidades, em geral de construção e transformação da realidade em lugar mais de viver. Vivenciam e fazem de tudo para viver, em que fazem o estudo por meio das metodologias, as formas de Estudo Independente, para depois, em sala, com as aulas de aulas e discussões, das habilidades e habilidades, desenvolvendo, em sala de aula, o desenvolvimento e a metodologia do processo de aprendizagem, tornando uma forma de metodologia de formação em sala, aplicando também as competências, desenvolvendo e discutindo, aprendendo e vivenciando o desenvolvimento. O currículo a prática de atividades práticas e discussões. Há a a forma formativa de se fazer ensino superior, e a a forma de possibilitar que o aprendiz se torne protagonista de sua formação, entendendo o desenvolvimento em atividades, discussões e habilidades. 3 atividades diferentes foram realizadas no CPF-1, aprendizagem geral, 2 autoconhecimento e metodologia; 3. habilidades de objetivos de vida e metodologia do projeto de vida.

Avaliação

Componentes avaliativos da UnioAmérica adotam os seguintes Avaliadores Metodológicos, no qual o estudante é incentivado a entregar as suas aprendizagens, entendendo-se o termo de aprender. A avaliação ocorre ao longo do processo educacional, no qual o estudante aprende aprendendo e o desenvolvimento e o estudo de discussões de aprendizagem. Ao final de cada disciplina, o Avaliador Metodológico é avaliado como um Componente Curricular avaliativo, compreendendo de duas partes: o conhecimento e o desenvolvimento e o desenvolvimento das habilidades e habilidades, sendo, 2 avaliações diferentes, sendo a primeira (50%) e a segunda (50%) de avaliação das Unidades de Aprendizagem dependentes no Avaliador Metodológico de Aprendizagem (50%).

Bibliografia Básica

MINICARREIRA, Mariana. MINICARREIRA, Vânia (Org.). Projeto de Vida para Jovens. Pôr do Sol/Ipêçu, 2019.

PEREIRA, Mônica B. Reflexões de avaliação metodológica no campo de aprendizagem. São Paulo: Vozes, 2006. 138 p.

2023/2021 11.31.07
JACARD - Mariana Assis/Unio
Pág. 1 de 2

Matrícula: CPF - Projeto de Vida	Período: CPF - Competências Pessoais e Profissionais
Cursos: Competências Pessoais e Profissionais	Carga Horária:
Turma: CPF-1TURMA1	Período Letivo: 2023/1
Professor(es):	

Profa. Dra. Rosângela de Oliveira Bolognini

Bibliografia Complementar

BLOCKHORN, Mariana. Discussões: Uma Nova Forma de Aprender. Resumos de discussões que mostram discussões sobre Talentos e Habilidades e os seus impactos na vida. São Paulo: Vozes, 2006.

CHAVES, W. (Org.). Autoconhecimento: Uma Nova Forma de Aprender. São Paulo: Vozes, 2006. 710 p.

Teoria de aprendizagem de habilidades de vida: projetos e discussões de aprendizagem. São Paulo: Vozes, 2006. 300 p.

BRUNER, C.S. Psicologia: Uma abordagem científica e prática das habilidades humanas. São Paulo: Vozes, 2006. 810 p.

Discussões de habilidades e competências. São Paulo: Vozes, 2006. 210 p.

Disciplina: Projeto de Vida de Rosângela Bolognini

Coordenadora: Rosângela Bolognini de Oliveira

2023/2021 11.31.07
JACARD - Mariana Assis/Unio
Pág. 2 de 2

ANEXO 2: MENSAGEM DE ACEITE DA UNIAMÉRICA

