**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E DO
TRABALHO**

**A RELAÇÃO DE CLASSE ECONÔMICA E ASPECTOS DO CONTEXTO SOCIAL
COM MODELOS DE CARREIRA DE JOVENS ENTRANTES NO MERCADO DE
TRABALHO**

VIVIANE VENTURA GASPAR DA SILVA

SÃO PAULO

2017

VIVIANE VENTURA GASPAR DA SILVA

**A RELAÇÃO DE CLASSE ECONÔMICA E ASPECTOS DO CONTEXTO SOCIAL
COM MODELOS DE CARREIRA DE JOVENS ENTRANTES NO MERCADO DE
TRABALHO**

(versão corrigida)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Sigmar Malvezzi

SÃO PAULO

2017

Prof. Dr. Marco Antonio Zago
Reitor da Universidade de São Paulo

Profa. Dra. Marilene Proença Rebello de Souza
Diretora do Instituto de Psicologia

Prof. Dr. Nelson da Silva Junior
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social

FOLHA DE APROVAÇÃO

Viviane Ventura Gaspar da Silva

A relação de classe econômica e aspectos
do contexto social com modelos de carreira
de jovens entrantes no mercado de trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-
graduação em Psicologia Social e do Trabalho
do Instituto de Psicologia da Universidade de
São Paulo, para obtenção do título de Mestre
em Psicologia.

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Silva, Viviane Ventura Gaspar da

A relação de classe econômica e aspectos do contexto social com modelos de carreira de jovens entrantes no mercado de trabalho /, Viviane Ventura Gaspar da Silva – São Paulo, 2017.

136 páginas

Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo. Instituto de Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e do Trabalho

Título em inglês: The relationship of economic class and aspects of the social context with career models of young people entering the labor market.

1. Carreira. 2. Modelo tradicional. 3. Modelo emergente. 4. Classe econômica. 5. Classe social.

Para minha mãe.

Tudo aquilo que eu sou ou espero ser eu devo ao anjo que foi minha mãe.

Abraham Lincoln

AGRADECIMENTOS

O caminho para a produção desse trabalho foi desafiador em vários sentidos. Despertou em mim reflexões sobre meus limites e anseios profissionais, me deu e retirou certezas e me fez duvidar – de mim, do tempo e da importância das coisas. Por isso, agradeço as pessoas que contribuíram direta e indiretamente para essa construção.

Agradeço inicialmente ao professor Sigmar Malvezzi, meu orientador, por aceitar me orientar, por compartilhar comigo seus conhecimentos e especialmente, pelo respeito ao meu tempo e aos meus momentos de vida, pela tranquilidade em tratar minhas inquietudes e pela liberdade dada para fazer minhas escolhas.

Agradeço também aos professores Marcelo Afonso Ribeiro, Tania Casado e Joel Dutra que, juntamente com o Sigmar, me apresentaram o campo de conhecimento sobre Carreiras de forma encantadora e despertaram em mim paixão pelo tema.

Agradeço a Mariana Cerantola Gomide de Moraes pelas inúmeras flexibilizações - nos compromissos do trabalho e nas minhas eventuais ausências, que me permitiram dedicar tempo e energia ao mestrado; agradeço também pelas poucas inflexibilizações que me fizeram questionar minhas escolhas profissionais e ter certeza do caminho escolhido. A ela, registro aqui minha admiração profissional e agradecimento pelas enriquecedoras conversas sobre o mundo do trabalho.

Esse percurso não teria sido possível sem o suporte de Luciano Sewaybricker. Agradeço a ele por compartilhar comigo seus conhecimentos, por me conduzir de forma tão amistosa à reflexão e por me apresentar novas perspectivas para tratar o tema Carreira. Seu apoio técnico e emocional foram fundamentais para que eu reencontrasse a felicidade de estar nessa trajetória.

Agradeço a Nilda Belo da Conceição que por tantas vezes foi meus braços e colo para minha filha, tranquilizando meu coração de mãe e permitindo que eu me dedicasse a essa dissertação.

Agradeço às minhas amigas Aline Aveiro e Talita Tavares por acolherem de forma tão carinhosa e por tantas vezes minhas angústias.

Agradeço, finalmente, aqueles que me apoiaram e que me deram toda a força para que eu realizasse esse projeto: ao meu marido, Marcos, pelo apoio incondicional; a minha mãe, Mazinha, mulher forte que me serve de exemplo e inspiração; a minha irmã, Tatiana, que me lembra constantemente de que tenho forças para lutar; ao Enio, homem sábio que ao me ouvir,

me ensinou a buscar as respostas que estavam dentro de mim. Sem essa base seria impossível ter chegado até aqui e, com essa base, tenho confiança de seguir adiante.

RESUMO

Nas últimas décadas, novas demandas e ideologias sobre a relação homem-trabalho transformaram os sentidos atribuídos ao trabalho e as formas de concebê-lo. Essas transformações redefinem o lugar desta importante atividade na sociedade e trazem a necessidade do reposicionamento do conceito de carreira e do desenvolvimento de teorias que discutem o papel do trabalhador nesse cenário. É possível identificar uma mudança no posicionamento atribuído ao trabalhador, de uma postura passiva para uma postura de agente. As críticas quanto à hegemonia dos modelos emergentes de carreira são direcionadas, de forma mais emblemática, ao papel atribuído ao indivíduo como agente de sua carreira – considerando que o exercício da autonomia e da mobilidade é possível ou favorecido por suas habilidades, formações e qualificações. Em suma, esses modelos parecem desconsiderar que outros fatores como classe social, gênero e etnia podem ser limitadores desse papel de agente do indivíduo sobre sua carreira e marginaliza minorias, como mulheres, desempregados ou trabalhadores com pouca qualificação. Entre as questões que se abrigam neste hiato entre o discurso hegemônico sobre carreira e as críticas teóricas e empíricas sobre esses modelos, chama a atenção a relação entre a compreensão de carreira do indivíduo e o papel atribuído ao trabalhador com o processo de socialização, que forja a compreensão de mundo e de si mesmo. A presente dissertação tem como objetivo a investigação da relação de classe econômica e aspectos do contexto social com modelos de carreira de entrantes no mercado de trabalho. O estudo é empírico, de abordagem de dado de diferença qualitativa e frequência (quantitativa) e o procedimento técnico é por levantamento. A coleta de dados foi realizada através de uma *survey* eletrônica que teve como base o Critério Brasil para classificação econômica, um questionário sobre práticas culturais e o TST para identificação e análise dos modelos de carreira. A população estudada é não probabilística e intencional e formada por 150 jovens. A análise estatística descritiva foi realizada através de medidas resumo usuais, tais como média e desvio padrão (DP), mediana e mínimo (mín) e máximo (máx) para variáveis quantitativas e frequência absoluta e relativa para as variáveis categóricas. Na análise bivariada, foram utilizado o teste de Anderson-Darling (Anderson e Darling, 1954) e testes paramétricos (teste t, ANOVA e correlação de Pearson) e testes não paramétricos (Mann-Witney, Levene, Kruskal-Wallis, Tukey não paramétrico e correlação de Spearman). Para analisar o escore de carreira *versus* as variáveis socioeconômicas conjuntamente foi utilizado um modelo de regressão linear múltipla. O software utilizado para análises foi o R 3.1.2. e o nível de significância adotado nas análises foi de 0,05. Os resultados obtidos não apresentaram correlação significativa para classe econômica e modelos de carreira, apesar de ter uma tendência aos modelos tradicionais nas classes B e C. Também não foi identificada correlação para a maioria das variáveis quantitativas e qualitativas, exceto para as variáveis: estado civil - casado, cor preta e programa favorito - novela que se mostraram significativas estatisticamente para o modelo emergente de carreira e a variável, principal motivo para acessar a internet - enviar e-mails, significativa para o modelo tradicional. Identificando-se a necessidade de aprofundamento e o vasto espaço de pesquisa aqui demonstrado, espera-se que esse estudo sirva como convite aos pesquisadores para desenvolverem novos estudos empíricos sobre socialização e carreira, em geral, e carreira e seus impactos sobre gestão de pessoas nas organizações brasileiras.

Palavras-chave: Carreira. Modelo tradicional. Modelo emergente. Classe econômica. Classe social.

ABSTRACT

In the last decades, new demands and ideologies about the relationship between man and work are transforming the meanings attributed to work and the ways of conceiving it. These transformations redefine the place work takes in society and bring about the need to reposition the concept of career and the development of theories that discuss the role of the worker in this scenario. It is possible to identify a change in the positioning attributed to the worker, from a passive posture to an agent position. Criticisms about the hegemony of emerging career models are directed more emblematically to the role assigned to the individual as an agent of his career - considering that the exercise of autonomy and mobility is possible or favored by his skills, education and qualifications. In sum, these models seem to disregard the fact that other factors such as social class, gender and ethnicity could limit this role of the individual as agent over his career and marginalize minorities such as women, the unemployed or the low-skilled workers. Among the issues that lie in the hiatus of hegemonic career discourse and the theoretical and empirical critiques of these models, attention is drawn to the relationship between an individual's career understanding and the role assigned to the worker with the socialization process, which forges the understanding of the world and of himself. The present dissertation aims to investigate the relationship of economic class and aspects of the social context with the career models of entrants in the job market. This study is empirical, approaching data of qualitative difference and frequency (quantitative) and the technical procedure is by survey. The data were obtained through an electronic survey based on Critério Brasil for economic classification, a questionnaire on cultural practices and the TST for the identification and analysis of career models. The population studied is non-probabilistic and intentional and consists of 150 young adults. The descriptive statistical analysis was performed using usual summary measures, such as mean and standard deviation (SD), median and minimum (min) and maximum (max) for quantitative variables and absolute and relative frequency for categorical variables. In the bivariate analysis, the Anderson-Darling test (Anderson and Darling, 1954) and parametric tests (t test, ANOVA and Pearson's correlation) and non-parametric tests were used (Mann-Witney, Levene, Kruskal-Wallis, Tukey non-parametric And Spearman's correlation). To analyze the career score versus the socioeconomic variables together a multiple linear regression model was used. The software used for analysis was R 3.1.2. And the level of significance adopted in the analyzes was 0.05. The results obtained did not present a significant correlation for economic class and career models, despite tending to the traditional models in classes B and C. Also, no correlation was identified for most of the quantitative and qualitative variables, except for the variables: civil status - married, black and favorite program - soap opera that proved statistically significant for the emerging career model and the variable, the main reason for accessing the Internet - send emails, meaningful to the traditional model. Identifying the need for deepening and the vast space for research demonstrated here, it is expected that this study will serve as an invitation to researchers to develop new empirical studies on socialization and career, in general, and career and its impacts on people management in the organizations.

Key words: Career, Traditional career model, Emerging career model, Economic class, Social class.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- respostas não prontamente classificadas (29 respostas)	46
Tabela 2 - unidades de análise, conteúdos similares e modelos de carreira	48
Tabela 3 - espaços utilizados para resposta por número de respondentes	54
Tabela 4 - escore de carreira da população	55
Tabela 5 - variáveis estatisticamente significativas para o escore de carreira	57

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Ilustração da análise inicial das respostas abertas	47
Figura 2 - Metodologia de escore de carreira da população	55
Figura 3 - Gráfico do score de carreira da população	56

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA DE PESQUISA	14
2.1 Objetivos.....	14
2.2 Justificativa de pesquisa.....	15
3 MÉTODO DE PESQUISA	17
3.1 Delineamento da pesquisa	17
3.2 Definições Operacionais	17
3.3 População	18
3.4 Instrumentos de coleta de dados	19
3.5 Coleta de dados	24
3.6 Tratamento e análise dos dados	25
3.7 Aspectos éticos.....	25
4 ANÁLISE CONCEITUAL DE CARREIRA	26
4.1 Contextualização: as mudanças no mundo do trabalho.....	26
4.2 Definições de carreira	28
4.3 A evolução do campo de estudo de carreira	29
5 O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO	41
5.1 Socialização: processo que molda a compreensão de si mesmo e do mundo.....	41
5.2 Socialização e contemporaneidade: instâncias socializadoras	44
6 RESULTADOS	47
6.1 Análise das respostas obtidas no TST e suas características gerais	47
6.2 Análise demográfica e práticas de cultura: quadro geral	55
6.3 Respostas dadas para o TST em sua pergunta “O que é carreira?”	56
6.4 Classificação dos respondentes	57
6.5 Associações entre variáveis econômicas, práticas de socialização e modelos de carreira	58
6.6 Discussão dos resultados	59
7 LIMITAÇÕES DESTE ESTUDO E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS	62
7.1 Limitações deste estudo	62
7.2 Sugestões para estudos futuros	63
REFERÊNCIAS.....	64

ANEXOS.....70

Percurso da Autora

Ao longo da vida, tive uma multiplicidade de referências do significado do trabalho: **uma atividade que traz felicidade (aquilo que se ama)**, como para minha mãe, que é apaixonada por sua profissão (psicóloga clínica), e entende o trabalho como algo divertido e prazeroso. Ela começou e recomeçou os caminhos da vida diversas vezes, e através de seu trabalho encontrou os recursos necessário – financeiros e emocionais, para ser incansável na busca pela felicidade; **um castigo (aquilo que se odeia)**, como para meu pai, homem aprisionado na sua compreensão de escravo do trabalho, daquele que nunca teve a chance de entender que pode escolher. Passou anos como condenado contando os dias para sua aposentadoria, momento em que estaria livre. Quando finalmente obteve sua carta de alforria, deixou de ver sentido na vida e a contar os dias em que está aposentado, recebendo aquilo que o governo lhe deve; sobretudo, **uma escolha de vida (aquilo para o que se entrega)**, definitiva, como para meu tio, padre, para quem o trabalho é maior que um meio de vida e reflete crenças e valores; **uma busca (aquilo que se amaria ter)**, algo que uns tem sorte de encontrar rápido, e outros precisam de diversas tentativas para encontrar, como para minha irmã, psicóloga, empreendedora e atual professora de educação física. Para ela, o dinheiro é importante, mas não vale a pena suportar tudo para tê-lo.

De alguma forma, entendi que no trabalho encontramos felicidade, na maioria das vezes, e que se não for assim, não vale a pena continuar neste caminho. Entendi que posso fazer qualquer coisa, pois tenho uma força incansável e enorme potencial. Também encontrei no trabalho, uma forma de mudar minha condição de vida, de me submeter menos e poder fazer mais escolhas.

Neste mar de referências sobre papel do trabalho na vida, iniciei minha carreira na área de Recursos Humanos, formada em psicologia, optei por ajudar os outros a serem mais felizes no aspecto do trabalho. Na terceira multinacional para qual dedicava mais de 8 horas por dia da minha vida, conheci os aspectos políticos do trabalho: o discurso conveniente do papel de protagonista de carreira das empresas, as ferramentas de desenvolvimento para apoiar o trabalhador a desempenhar bem as atividades que ele não escolheu, as loucuras do mecanismo de poder e controle das instituições e a força de uma organização na identidade profissional de seu empregado.

O trabalho como uma atividade com significado, que te empodera a escolher estava em risco, não entendia por que alguns se submetiam às organizações e outros não; uns tinham consciência de seu papel neste cenário, outros esperavam por um *script*. Foi neste desconforto

que nasceu a busca pelo mestrado, por um espaço no qual a crítica sobre o papel das organizações estaria resguardada pelo contexto teórico e, poderia ser colocada sem grandes consequências para meu próprio emprego.

Cursar o mestrado trabalhando 40 (*teóricas*) horas semanais foi um desafio, conjuntura que me obrigou a fazer escolhas sobre o percurso teórico deste trabalho e até, sobre sua qualidade e profundidade. Atravessar a cidade para ir do trabalho ao Instituto de Psicologia me custou abrir mão de disciplinas e livros que eram pertinentes a este tema de pesquisa, mas a prática da gestão de carreira em uma grande organização enriqueceu meu percurso.

Ao contrário do que possa parecer tornar-me mãe durante o curso não tornou este desafio mais complexo, me deu menos tempo de dedicação, mas também razões pra aproveitar ao máximo as oportunidades de estudo; deu-me pressa, vontade de concluir logo esta etapa e, alegria a cada pequeno passo dado nesta direção. Certamente, dentre as questões pendentes para estudos futuros, a relação do trabalho com a maternidade ganhou destaque: o significado do trabalho, neste novo papel, muda e vale ser estudado.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, novas demandas e ideologias sobre a relação homem-trabalho estão transformando os sentidos atribuídos ao trabalho e as formas de concebê-lo, decorrentes, principalmente, da quebra do modelo taylorista de produção e consequente introdução de novas tecnologias de produção e de outras possibilidades produtivas. Essas transformações, que se intensificaram a partir da década de 70, têm sido amplamente discutidas nas diversas áreas acadêmicas que tratam dessa esfera da ação humana – Psicologia, Sociologia e Administração –, uma vez que são acompanhadas do surgimento de novos paradigmas que redefinem o lugar do trabalho na sociedade (ARAÚJO e SACHUK, 2007; MALVEZZI, 1999; ARONI, 2011).

Esse cenário de mudança, somado ao aumento de mão de obra disponível e maior competitividade, diversificou os vínculos de emprego, tornando-os mais frágeis e com tempo determinado. Ao mesmo tempo, as organizações deixaram de oferecer a segurança e estabilidade previamente oferecidas nos contratos de trabalho e a forma de gerir esta atividade nas organizações também se reconfigurou. Aos poucos, os estudos sobre carreira tornaram-se mais numerosos e abrangentes, englobando, além da primeira escolha profissional, as diversas interações entre profissionais e organizações ao longo do tempo (BENDASSOLLI, 2009; MALVEZZI, 1999; RIBEIRO, 2009).

É possível identificar, então, uma mudança na forma de conceber a carreira e, consequentemente, no posicionamento atribuído ao trabalhador, de uma postura passiva para uma postura de agente; essa mensagem foi e continua sendo disseminada tanto pelos consultores especializados no tema e profissionais de recursos humanos como pelos próprios trabalhadores, uniformizando e consolidando a concepção de carreira dos tempos atuais (ARONI, 2011).

Essa nova perspectiva de carreira compreende diferentes metáforas que se tangenciam em características comuns, compondo os modelos de carreira emergentes. Embora atual hegemonia dessa perspectiva, as críticas de alguns estudiosos do tema (BENDASSOLLI, 2006, DANY, 2003; INKSON, 2006; RICARDO & GUEST, 2010) referem-se, principalmente, ao discurso de autogestão da carreira, que falha em traduzir a realidade vivenciada pela maioria dos trabalhadores.

O discurso sobre o papel do indivíduo como agente de sua carreira seria direcionado para os trabalhadores cujo exercício da autonomia e mobilidade são possíveis ou favorecidos

por suas habilidades, formações e qualificações. Esse discurso desconsidera que outros fatores como, classe social, gênero e etnia poderiam ser limitadores desse papel de agente do indivíduo sobre sua carreira (MAYRHOFER, MEYER & STEYRER, 2007) e, marginaliza minorias, como mulheres, desempregados ou trabalhadores com pouca qualificação (COHEN & MALLON, 1999).

A partir dos conceitos de socialização apresentados por Berger e Luckmann (1966; 1973) e de *habitus* apresentado por Bourdieu (1983, 1987, 1992), entende-se a força que o ambiente socioeconômico tem sobre a formação do indivíduo, influência com poder de configurar a compreensão que o indivíduo tem do mundo e de si mesmo – configurar um tipo específico de pessoa, sua forma de interagir, suas reações e seus valores. Considerando esse processo e o hiato entre discurso hegemônico e críticas teóricas e práticas sobre carreira, chama atenção a possível relação entre a representação de carreira e o papel do trabalhador – aspectos relacionados diretamente com o modelo de carreira do indivíduo – e o processo de socialização.

Dentre as inúmeras variáveis envolvidas no processo de socialização, a condição econômica, certamente, é uma forte influência nas relações e nos ambientes em que a socialização se dá, principalmente em um regime capitalista (BERGER & LUCKMANN, 1966; BOURDIEU, 1992). Assim, este estudo investiga a relação da classe econômica e alguns aspectos sociais com a representação que o indivíduo tem de carreira. Indivíduos de classes econômicas diferentes teriam modelos de carreira diferentes? Aspectos do contexto social do indivíduo teriam influência nessa relação? Qual a relevância da escolaridade no modelo de carreira do indivíduo? Qual a influência da formação do chefe de família e a compreensão de carreira?

2 OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA DE PESQUISA

2.1 Objetivos

O presente estudo tem por objetivo investigar a relação entre classe econômica e aspectos sociais e a compreensão que o indivíduo tem de carreira. Esta dissertação se encontra na intersecção das áreas de conhecimento da Psicologia Social e da Administração.

O objetivo geral desse trabalho é: **investigar a relação entre classe econômica e aspectos do contexto social e modelos de carreira de entrantes no mercado de trabalho.**

Este trabalho apoia-se teoricamente na socialização como apresentada por Berger e Luckmann (1966, 1973) e no conceito de *habitus* de Bourdieu (1983, 1992), que permite compreender a força que o ambiente socioeconômico tem sobre a formação do indivíduo, modelando sua compreensão de mundo e de si mesmo – incluindo o campo do trabalho.

O processo de socialização tem inúmeras variáveis envolvidas, por isso, circunscrevê-lo por completo e com precisão é uma tarefa que ultrapassa os limites desse trabalho. A condição econômica é uma variável de forte influência nas relações e nos ambientes em que a socialização se dá, principalmente em um regime capitalista (BERGER & LUCKMANN, 1966; BOURDIEU, 1992). Sendo assim, se busca tangenciar alguns aspectos desse processo através dos instrumentos: 1. Critério de Classificação Econômica Brasil (ABEP, 2014) para classificação de classe econômica e, 2. Questionário de Práticas Culturais, utilizado por Ratier (2009). Já os modelos de carreira são analisados a partir da aplicação do TST (KUHN & MCPARTLAND, 1954), aplicado com a questão “O que é carreira?”.

O objetivo geral foi desdobrado nos seguintes objetivos específicos:

- Identificar a representação de carreira (modelos) dos indivíduos entrantes no mercado de trabalho (população estudada), através da pergunta “O que é carreira?”;
- Investigar a relação entre modelo de carreira e classe econômica desta população;
- Analisar a relação entre modelo de carreira e classe econômica considerando aspectos do contexto social (selecionados nesse estudo) desta população;
- Validar a facticidade do discurso hegemônico de carreira para esta população.

2.2 Justificativa de pesquisa

De acordo com Araujo e Sachuk (2007, p. 65), “[...] muitos dos discursos organizacionais, por mais humanistas que sejam, podem sim ocultar como as relações sociais são produzidas, bem como as relações de exploração econômica e de dominação política”.

Um dos maiores desafios pertinentes ao contexto de trabalho atual é a gestão dos jovens entrantes no mercado (VELOSO, 2009). A análise dos estudos empíricos e teóricos sobre seu comportamento de carreira aponta para diferentes tendências: compreensão desta população com características predominantemente dos modelos de carreira emergente e críticas à hegemonia destes modelos de carreira. Diante deste cenário, os estudiosos de gestão de pessoas têm se debruçado para compreender as especificidades dos jovens entrantes no mercado de trabalho e buscar soluções para atender suas demandas (VELOSO, 2009).

Nesse sentido, segundo Veloso (2009, p.60), “embora seja essencial considerar as diferenças individuais de cada ser humano, não é impróprio cogitar que as pessoas de uma mesma geração compartilhem expectativas, desejos e percepções sobre o trabalho e sobre o papel das organizações laborais em suas vidas”.

Uma parte da literatura sobre carreira descreve essa população (considerando geração nascida a partir do início dos anos 80 - abrigada sob a nomenclatura de geração Y, geração do Milênio ou geração da internet) com características específicas que, por diversas vezes, entram em conflito com o modo tradicional de trabalho de parte das organizações. Alguns autores apontam que o contexto do mundo contemporâneo ofereceu a essa geração uma nova perspectiva sobre mudança, velocidade e tecnologia, e por isso, eles são descritos como habilidosos com a tecnologia, adaptados a respostas imediatas e focados nos resultados, e por fim, teriam demandas diferentes em termos de velocidade de aprendizado e carreira. (LIPKIN; PERRYMORE, 2010; LOMBARDIA *et al.*, 2008; CORDEIRO, 2012).

Estes profissionais são tidos como individualistas e guiados por suas convicções (LIPKIN; PERRYMORE, 2010; LOMBARDIA *et al.*, 2008; CORDEIRO, 2012). Um estudo conduzido internacionalmente (UNITE, *et al.*, 2012) indica que indivíduos dessa geração têm alta predominância de atitudes de carreiras modernas (aqui descritas como modelo de carreira emergente), uma vez que eles são nativos desse novo contexto social e tecnológico.

Porém, ainda no campo teórico, estudiosos criticam a hegemonia dos modelos emergentes de carreira, uma vez que estes não parecem ser a realidade vivenciada pela maioria dos trabalhadores (BENDASSOLLI, 2006, DANY, 2003; INKSON, 2006; RICARDO & GUEST, 2010). Este discurso de carreira desconsidera a existência de

limitadores – pertinentes especificamente ao contexto social – desse papel de agente do indivíduo sobre sua carreira, ou seja, classe social, gênero e etnia (MAYRHOFER, MEYER & STEYRER, 2007; COHEN & MALLON, 1999).

Diante desse cenário de dissonância sobre modelos de carreira e prática de gestão de carreira, o presente estudo oferecerá insumos de cunho prático sobre a relação entre modelo de carreira e classe econômica e aspectos sociais de jovens entrantes no mercado de trabalho, e suas contribuições podem ser divididas em 2 campos, a saber: organizacional e individual.

As conclusões deste estudo podem provocar as organizações na disseminação de discursos institucionais de carreira que considerem diferentes formas de compreensão de carreira e distintas possibilidades de atuação do indivíduo, desmistificando a aplicabilidade indiscriminada de um discurso hegemônico. Além disso, entender o modelo de carreira de jovens entrantes no mercado de trabalho permite que as organizações criem soluções mais adequadas a essas características, e, se necessário, revisem seus programas de desenvolvimento, planos de remuneração e benefícios, políticas de carreira e planos de retenção. Nessa linha, também beneficiará as áreas da Administração e Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Na perspectiva individual, este trabalho pode trazer mais clareza quanto à compreensão de carreira dos jovens entrantes no mercado de trabalho, para além do discurso hegemônico, favorecendo a conscientização dos condicionantes de sua biografia que influenciam na compreensão que tem de carreira, a apropriação de sua carreira e o posicionamento frente ao discurso de empresas e mídias especializadas sobre carreira. Assim, serão beneficiadas as discussões pertinentes à Orientação Profissional e Consultoria de Carreira.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Conforme objetivo principal e objetivos específicos apresentados no capítulo 2, neste capítulo, é apresentada a metodologia de pesquisa utilizada para a condução desta pesquisa, que engloba: delineamento do trabalho, as definições operacionais, a população, os instrumentos de coleta de dados, coleta de dados, tratamento e análise de dados e aspectos éticos.

3.1 Delineamento da pesquisa

De acordo com Marconi e Lakatos (2003, p. 83), o método é “o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros –, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”.

Do ponto de vista de sua natureza, esta pesquisa pode ser classificada como estudo empírico, pois se dedica à codificação dos aspectos mensuráveis da realidade social (MARTINS, 2007).

Através de informações que serão classificadas e analisadas, buscar-se-á a identificação da representação de carreira do indivíduo, de sua classe econômica e aspectos do seu contexto social, assim, esta pesquisa tem abordagem fundamentada em dados de diferenças qualitativas e frequências (quantitativa). Quanto ao procedimento técnico, trata-se de um levantamento, por se tratar de um questionário específico a ser aplicado diretamente na população a ser analisada (GIL, 1994)

3.2 Definições Operacionais

Como apresentado no capítulo 2, o objetivo principal desse trabalho é investigar a relação entre classe econômica e aspectos do contexto social e modelos de carreira de jovens entrantes no mercado de trabalho. Para tanto, faz-se necessário estabelecer as seguintes definições operacionais:

- a) **Modelo de carreira:** a representação de carreira do indivíduo foi classificada como, predominantemente, referente aos modelos de carreira tradicional ou emergente, apresentados na literatura do tema. A análise das respostas dadas à pergunta “o que é carreira?” permite a categorização destas em agrupamentos de

conteúdos similares conceitualmente. Estes agrupamentos foram relacionados aos modelos de carreira (emergentes ou tradicionais). Para tanto, foi programado o TST como instrumento de observação (detalhamento no subitem de instrumentos de coleta de dados).

- b) **Entrantes no mercado de trabalho:** indivíduos com experiência profissional máxima de 2 anos e com idade entre 18 e 24 anos, da região metropolitana de São Paulo. Como o intuito deste trabalho é verificar a relação do modelo de carreira com aspectos da socialização, essa limitação de tempo de experiência e idade busca minimizar as influências do próprio mercado de trabalho – cujo discurso hegemônico de carreira corresponde aos modelos emergentes – nas respostas dos indivíduos.
- c) **Classe econômica e aspectos do contexto social:** dentre as inúmeras variáveis envolvidas no processo de socialização, a condição econômica certamente é uma variável de forte influência nas relações e nos ambientes em que a socialização se dá, principalmente em um regime capitalista (BERGER & LUCKMANN, 1966; BOURDIEU, 1992). Nesse sentido, para a classificação econômica da população analisada utilizou-se o Critério de Classificação Econômica Brasil (CRITÉRIO BRASIL, 2015).

Essa metodologia permite a classificação de classe econômica entre A, B1, B2, C1, C2, D e E. Dada a composição da base utilizada para pesquisa (EC Global) e o número de respondentes deste estudo (150 sujeitos), optou-se por agrupar as classes B e C, e não incluir as classes D e E. Ou seja, as categorias econômicas estudadas nesta pesquisa são: classes A, B e C.

Circunscrever por completo e com precisão o processo de socialização e seus reflexos em variáveis é uma tarefa que ultrapassa os limites deste trabalho, por isso, na tentativa de buscar indícios da influência da socialização na representação de carreira, utilizou-se um Questionário de Práticas Culturais (RATIER, 2009) para complementar a produção dos dados requeridos.

3.3 População

Com o intuito de buscar uma população de jovens com os critérios descritos para esta pesquisa e capilaridade na região metropolitana de São Paulo, de diferentes classes

econômicas, foi firmada uma parceria com a EC Global, empresa de pesquisa em tendência de mercado. Esta empresa ficou responsável pela programação eletrônica do questionário, configuração do questionário em uma ferramenta on-line e envio deste questionário para jovens, entre 18 e 24 anos, com até 2 anos de experiência profissional, que fazem parte de seu banco de dados. Portanto, o universo de pesquisa (a população) é composto por jovens, nesta faixa etária, com até 2 anos de experiência profissional e que se dispuseram a responder a pesquisa. Sendo assim, a população utilizada, neste estudo, é não probabilística e intencional (MARTINS, 2007), pois há uma escolha deliberada dos elementos da população.

Vale lembrar que a forma on-line de envio do questionário, por si só, já é um limitador de amostragem, considerando que apenas 60% da população brasileira tem acesso a internet (TIC DOMICÍLIOS, 2015) e que neste banco de dados, especificamente, há a seguinte distribuição por classe econômica: 15% de classe A, 17% de classe B1, 36% de classe B2, 22% de classe C1, 8% de classe C2 e 2% de classe D e E (a descrição detalhada da base de dados da EC Global consta no anexo A).

3.4 Instrumentos de coleta de dados

O questionário utilizado para coleta de dados foi dividido em 3 partes, a saber: Classificação econômica, questionário de práticas culturais e TST com a questão “o que é carreira?”.

- Parte 1: Práticas Culturais

Essas questões buscam identificar alguns os aspectos do contexto social do respondente para, posteriormente, análise da relação entre esses aspectos e modelos de carreira de um determinado indivíduo. Essas questões foram extraídas e adaptadas do original desenvolvido pela Professora Mara da Graça Jacinto Setton para realização da pesquisa “*Família, Escola e Mídia: Um Estudo sobre práticas de Socialização Contemporâneas*”, por ela coordenada (SETTON, 2002b). A análise, questão a questão, com as justificativas de cada adaptação ou exclusão, encontra-se no anexo B.

- Parte 2: Classificação econômica

A classificação econômica dos jovens respondentes foi baseada no Critério de Classificação Econômica Brasil (ABEP, 2014). Essa ferramenta é um instrumento padronizado que categoriza a classe econômica do domicílio brasileiro, por estimar sua capacidade de consumo, e foi desenvolvida pela Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa, como resultado da adaptação da metodologia apresentada no livro “*Estratificação*

Socioeconômica e Consumo no Brasil”, de 2013, dos professores Wagner Kamakura (Rice University) e José Afonso Mazzon (FEA/USP) (KAMAKURA & MAZZON, 2013).

Os autores se apoiaram na Pesquisa de Orçamento Familiar (POF) do IBGE para desenvolver um sistema de ponto, composto por Variáveis do contexto domiciliar, Grau de instrução do chefe de família e Acesso a serviços públicos, que indica estimativa para a renda média domiciliar e estrato sócio econômico da família. O questionário (anexo C e anexo D) baseia-se em informações do cotidiano do respondente para sua classificação econômica, a partir da correspondência entre faixas de pontuação dessas informações e estratos de classificação econômica definidos por A1, A2, B1, B2, C1, C2, D, E (ABEP, 2014). A análise questão a questão, com as justificativas de cada adaptação ou exclusão, encontra-se no anexo B. Pela familiaridade das informações requeridas e, conseqüente possível favorecimento do preenchimento correto do instrumento, deu-se a escolha por essa ferramenta. Assim, optamos por não utilizar ferramentas baseadas no número de salários mínimos familiares, como por exemplo, a metodologia utilizada pelo IBGE.

Parte 3: *Twenty Statements Test* (Compreensão de carreira)

O *Twenty Statements Test* (TST, como é referido nesse trabalho) é um instrumento de mensuração do autoconceito do indivíduo, desenvolvido por Manfred Kuhn e Thomas McPartland em 1954. Os autores se apoiaram na teoria interacionista de George Herbert Mead, especificamente no aspecto sobre a organização e direcionamento do comportamento das pessoas. Segundo o autor, as pessoas organizam e direcionam seus comportamentos segundo suas identificações subjetivamente definidas, sendo essas identificações interiorizações das posições sociais que as pessoas ocupam.

Na teoria-base do teste, os autores compreendem o *self* do indivíduo como a interiorização da sua posição no sistema social e, portanto, o TST extrai, a partir das respostas dadas pelo indivíduo à pergunta “quem sou eu?”, autodefinições, afirmações sobre sua identidade, definições subjetivas de identidade. Em resumo, os autores operacionalizaram um dos conceitos-chave da teoria do interacionismo simbólico da Psicologia Social, o conceito de *self*, numa pesquisa empírica sobre o auto-conceito.

No artigo “*An Empirical Investigation of Self-Attitudes* da *American Sociological Review*”, de fevereiro de 1954, Manfred H. Kuhn e Thomas S. McPartland publicaram suas análises e proposta de investigação do “*self*”, os resultados obtidos na primeira aplicação do TST e suas conclusões sobre o instrumento. Na ocasião, o TST foi aplicado em 288 estudantes de graduação da Universidade do Estado de Iowa, nas aulas de introdução aos cursos do departamento de Sociologia e Antropologia, em 1952, e suas respostas foram

tratadas de acordo com a análise de seus conteúdos e categorizadas entre consensual e subconsensual. A categoria das respostas consensuais contempla um grupo ou classe de respostas cujos limites se referiam ao conhecimento comum e estavam mais diretamente socialmente ancoradas; as respostas agrupadas como subconsensual se referiam ao que precisava ser interpretado pelo respondente para ser precisamente compreendido.

O teste originalmente proposto por Kuhn e McPartland é composto por uma folha de papel, com a instrução de preenchimento de 20 espaços em branco com respostas para a pergunta “Quem sou eu?”, na ordem em que vierem à cabeça do respondente, sem que este se importe com lógica ou ordem de importância e o faça o mais rapidamente possível, uma vez que o tempo é limitado¹.

A partir da análise de conteúdo dessas respostas, os autores compreenderam algumas características das respostas dadas ao teste: 1. Os respondentes exaurem todas as suas referências consensuais para, então, seguirem para as subconsensuais, e uma vez atingido esse estágio, não regressam para as consensuais; 2. Não há necessária relação de equivalência numérica entre as respostas consensuais e subconsensuais; 3. O item respondido é uma função simples do ranqueamento individual; 4. Respostas consensuais estão mais diretamente socialmente ancoradas.

As principais críticas que têm surgido em relação ao TST (YARDLEY, 1987; FODDY, 1993, 1996) se referem à influência do contexto nas respostas dadas pelo respondente. A pergunta “O que é carreira?” aplicada no presente estudo foi inspirada no TST, e embora essas críticas não sejam estritamente aplicáveis a esse contexto, seus aspectos foram considerados e a medida de sua pertinência aos objetivos, foram tratados. A interferência do contexto de aplicação desta ferramenta neste trabalho – online, em uma ferramenta de pesquisa, fora do contexto acadêmico, entre outros, são debatidos nos resultados encontrados.

A aplicação utilizada no presente estudo distingue-se da original (TST) em alguns aspectos, a saber: 1. A pergunta central do TST é “Quem sou eu?”, e que para fins dos objetivos desse trabalho foi substituída pela pergunta “O que é carreira?”; 2. Diferentemente da aplicação original feita pelos autores (folha de papel), a aplicação neste estudo foi on-line, com o objetivo de favorecer a abrangência da população de respondentes, facilitar ao

¹ As instruções do *Twenty Statements Test* tal como foram aplicadas por Kuhn & McPartland (1954) foram as seguintes: *There are twenty numbered blanks below. Please write twenty answers to the simple question 'Who am I?' in the blanks. Just give twenty different answers to this question. Answer as if you were giving the answers to yourself, not to somebody else. Write the answers in the order that they occur to you. Don't worry about logic or 'importance'. Go along fairly, for time is limited* (1954, p. 69).

respondente o manuseio do questionário e possibilitar flexibilidade quanto ao horário e local de resposta. 3. A classificação das respostas dadas entre consensual e subconsensual foi substituída pela análise e agrupamento em nichos de respostas semelhantes. Mantiveram-se os aspectos de: espaço limitado (nesse estudo, foi utilizado o limite de 1000 caracteres, incluindo espaços); tempo limitado (o teste se encerrava em 30 minutos, embora nas instruções não fosse mencionado esse valor); número de 20 respostas dadas a pergunta “O que é carreira?”. É possível que não abarquemos a compreensão total do que é carreira para o indivíduo respondente com esse questionário, contudo, para os fins desse estudo, é suficiente que as respostas dadas sejam relevantes para os mesmos e possam ser analisadas.

A escolha pelo TST para a identificação da representação de carreira do indivíduo se deu pela imparcialidade que este instrumento oferece. Avaliou-se também a aplicação das escalas de atitudes de carreira proteana e sem fronteiras desenvolvida por Briscoe *et al* (2006), traduzidas para o Português e validadas no Brasil por Silva (2009), com pequenos ajustes de linguagem feitos por Cordeiro, 2012. Essa ferramenta é composta por questões que avaliam o grau de concordância dos respondentes em relação a atitudes associadas às duas dimensões da carreira proteana (autodirecionamento de carreira e orientação pelos valores) e às duas dimensões de carreira sem fronteira (mobilidade física e mobilidade psicológica), em que o sujeito manifesta seu grau de concordância (dentro de uma escala Likert).

Os quadros abaixo apresentam as questões envolvidas nesta ferramenta:

Quando oportunidades de desenvolvimento não me foram oferecidas por minha empresa, busquei-as por mim mesmo	Autodirecionamento
Sou responsável por meu sucesso ou fracasso em minha carreira	Autodirecionamento
De um modo geral, tenho uma carreira bastante independente e dirigida por mim	Autodirecionamento
Liberdade para escolher minha própria trajetória de carreira é um dos meus valores mais importantes	Autodirecionamento
Estou no comando de minha própria carreira	Autodirecionamento
No final das contas, dependo de mim mesmo para avançar em minha carreira	Autodirecionamento
No que diz respeito à minha carreira, quem toma as decisões sou eu	Autodirecionamento
Em minhas experiências passadas, confiei mais em mim mesmo do que em outras pessoas para encontrar um novo emprego, quando necessário	Autodirecionamento
Eu conduzo minha própria carreira, baseado (a) em minhas prioridades pessoais e não nas prioridades de meu empregador	Orientação pelos valores
Não é muito importante para mim a forma com que as pessoas avaliam as escolhas que eu faço em minha carreira	Orientação pelos valores
O que mais importa para mim é como eu me sinto em relação a meu sucesso na carreira e não como outras pessoas se sentem a respeito disso	Orientação pelos valores
Sigo a minha própria consciência se a minha empresa solicitar que eu faça algo que seja contra os meus valores	Orientação pelos valores
O que eu acho que está certo em minha carreira é mais importante para mim do que o que minha empresa acha	Orientação pelos valores
Em minhas experiências passadas, eu segui meus próprios valores mesmo quando a empresa me pediu para fazer algo com o qual eu não concordava	Orientação pelos valores
Procuro tarefas que me permitam aprender algo novo	Mobilidade psicológica
Gostaria de trabalhar em projetos com pessoas de várias organizações	Mobilidade psicológica
Gosto de tarefas que requeiram que eu trabalhe fora da organização	Mobilidade psicológica
Gosto de tarefas em meu trabalho que requeiram que eu trabalhe além do meu próprio departamento	Mobilidade psicológica
Gosto de trabalhar com pessoas fora da minha organização	Mobilidade psicológica
Gosto de trabalhos que requeiram que eu interaja com pessoas de várias organizações diferentes	Mobilidade psicológica
No passado, busquei oportunidades que me permitissem trabalhar fora da organização	Mobilidade psicológica
Sinto-me motivado quando enfrento experiências e situações novas	Mobilidade psicológica
Gosto da previsibilidade decorrente de se trabalhar continuamente para a mesma organização	Mobilidade física
Eu me sentiria bastante perdido de não pudesse trabalhar para minha atual organização	Mobilidade física
Prefiro permanecer em uma empresa com a qual eu esteja familiarizado do que procurar por outro emprego em outro lugar	Mobilidade física
Se minha empresa proporcionasse emprego vitalício, eu nunca iria querer procurar trabalho em outras organizações	Mobilidade física
O meu ideal de carreira seria trabalhar apenas para uma única organização	Mobilidade física

Após análise das questões envolvidas nesta ferramenta, considerou-se que pelo hegemonia do modelo emergente de carreira, dificilmente o participante desta pesquisa responderia de forma negativa as questões que parafraseiam um discurso tão difundido e valorizado. O TST, por sua estrutura de questões abertas, mostrou-se mais neutro e com maior imparcialidade, por tanto, uma ferramenta mais adequada para esta investigação.

3.5 Coleta de dados

Os dados foram coletados através de um questionário eletrônico aplicado on-line, disponível em uma página na internet, de uma empresa de painéis on-line – EC Global. O endereço eletrônico para acessar o questionário foi disponibilizado para todos os participantes da base de dados da EC Global (as telas do questionário eletrônico aplicado podem ser visualizadas no anexo E).

A EC Global é uma empresa de intermediação entre pesquisadores e respondentes de pesquisas por meio de um painel eletrônico. As pesquisas disponibilizadas nessa plataforma são de temas variados: pesquisa de opinião, atitudes e preferências do consumidor, avaliação de produtos como carros, filmes, música, tecnologia, aparelhos eletrônicos, bebidas e viagens. Os interessados em fazer parte dessa base de dados (painel) devem ser maiores de 18 anos e cadastrados no site da EC Global, e disponíveis a participar de 6 a 9 pesquisas por mês. Ao participarem desses estudos, os respondentes são elegíveis a ganhar uma seleção de prêmios (dentre eles, *iPod*, *netbooks*, *GPS*, bilhetes de teatro e cinema).

A utilização dessa empresa para aplicação do questionário possibilitou maior velocidade na etapa de campo dessa pesquisa, capilaridade na região metropolitana de São Paulo (considerando que essa empresa possui uma base de dados sólida em todo o Brasil), diversidade de classes econômicas dos respondentes e, operacionalmente, essa ferramenta possibilita garantir questionários completos e reduz os custos de aplicação. Em contrapartida, por ser uma plataforma específica de pesquisas e se tratar de uma ferramenta on-line, seleciona os participantes das pesquisas com acesso informação e interesse nesse tipo de associação e com acesso a internet. Além disso, os participantes são remunerados, ainda que indiretamente, cabendo, portanto, críticas quanto à profissionalização desses respondentes e das pesquisas em geral.

A coleta de dados foi realizada de 26 de junho a 07 de julho de 2017.

3.6 Tratamento e análise dos dados

A análise estatística dos dados se divide em três módulos: análise descritiva, análise bivariada e regressão múltipla. A análise descritiva foi feita através de medidas resumo usuais, tais como, média e desvio padrão (DP), mediana e mínimo (mín) e máximo (máx) para variáveis quantitativas e frequência absoluta e relativa para as variáveis categóricas (BUSSSAB e MORETTIN, 2011). Na análise bivariada, o teste de Anderson-Darling (ANDERSON e DARLING, 1954) foi utilizado para verificar se os dados eram normalmente distribuídos, tornando o uso de testes paramétricos (teste t, ANOVA e correlação de Pearson) mais adequados. Nos casos em que o teste de Anderson-Darling rejeitou a normalidade, foram utilizados testes não paramétricos (Mann-Witney, Levene, Kruskal-Wallis, Tukey não paramétrico e correlação de Spearman) (SIEGEL e CASTELLAN, 1988). Note-se que o teste de Mann-Witney é utilizado quando apenas duas categorias. Nos casos em que 3 ou mais categorias, primeiramente foram testados a homogeneidade da variância, em caso positivo, aplicou-se ou o teste de ANOVA ou o teste de Kruskal-Wallis e, em caso de não homogeneidade da variância ou quando os testes de ANOVA ou Kruskal-Wallis são significativos, aplicou-se o teste de comparações múltiplas de Tukey para avaliar quais pares de categorias são estatisticamente diferentes.

Por fim, para foram analisados o escore de carreira *versus* as variáveis socioeconômicas, conjuntamente, utilizamos um modelo de regressão linear múltipla (BUSSSAB e MORETTIN, 2011). Após a escolha das variáveis iniciais, foi feita a seleção das variáveis finalistas pelo método de *backward* com critério (alfa) de saída de 0,05 e, para verificar a qualidade de ajuste do modelo, foi utilizado o gráfico de envelope do modelo.

O software utilizado para análises foi o R 3.1.2. (R TEAM, 2012) e o nível de significância adotado nas análises foi de 0,05.

3.7 Aspectos éticos

O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de São Paulo. Posteriormente, cada participante declarava-se ciente dos objetivos da pesquisa e disponíveis para participar de tal estudo. Durante a fase de campo, a pesquisadora ficou

disponível para o contato telefônico e/ou e-mail pessoal, fornecidos no termo livre de consentimento livre e esclarecido da pesquisa (o termo de consentimento livre e esclarecido consta no anexo F).

4 ANÁLISE CONCEITUAL DE CARREIRA

4.1 Contextualização: as mudanças no mundo do trabalho

A implementação da indústria impôs um processo de mudança permanente na relação homem-trabalho, que afetou não só as tarefas e a organização do trabalho, mas criou e remodelou (e ainda remodela) várias vezes o conceito de carreira. Desse contexto histórico e econômico, alguns momentos são relevantes por abrigarem os pontos de inflexão da gramática sobre carreira.

A passagem da indústria doméstica para a manufatura é marcada pela transformação do artesão em trabalhador assalariado. Antes da chamada Revolução Industrial (período de 1760 a meados de 1800), a atividade produtiva era, basicamente, artesanal e manual. Em geral, um mesmo artesão cuidava de todo o processo produtivo, desde a obtenção da matéria-prima até à comercialização do produto final, e esses trabalhos eram realizados na sua própria casa (HARVEY, 1998; MOTTA, 1994). Na qualidade de empregados ou operários, o trabalhador perde o controle do processo produtivo, a posse da matéria-prima e do produto final.

A introdução de navios de aço movidos a vapor, o desenvolvimento do avião, a produção em massa de bens de consumo, o enlatamento de comidas, refrigeração mecânica e a invenção da máquina de fazer papel são evoluções emblemáticas da intensificação do desenvolvimento da indústria e aprimoramento das tecnologias (caracterizando segunda fase da Revolução Industrial) (HUBERMAN, 1976).

Sob o vínculo do emprego, o trabalho é institucionalizado e a relação do homem com o seu trabalho é decisivamente alterada. Até esse momento, a vida profissional era regulada pelas tradições e sistemas sociais, não pressupunha trajetórias, não era alvo de inovações ou pressionada por mudanças.

O rearranjo da economia mundial impactada pelas Grandes Guerras permitiu que os Estados Unidos emergissem muito mais ricos do que qualquer outra nação, levando-os a dominar a economia mundial. A economia europeia estagnou, por conta da interdependência com a Alemanha, que sofria com a política de desarmamento industrial. A União Soviética,

apesar dos enormes prejuízos humanos e materiais experimentou um rápido aumento da produção no pós-guerra e o Japão passou por um crescimento econômico incrivelmente rápido, tornando-se uma das economias mais poderosas do mundo desde a década de 1980 (HOBBSAWM, 1995, p. 169).

De acordo com Hobsbawm (1995, p. 51),

Mesmo em sociedades industriais, uma tão grande mobilização de mão-de-obra impõe enormes tensões à força de trabalho, motivo pelo qual as guerras em massa fortaleceram o poder do trabalhismo organizado e produziram uma revolução no emprego de mulheres fora do lar: temporariamente na 1ª Guerra Mundial, permanentemente na 2ª.

Nesse contexto, as indústrias, especialmente nos EUA, viveram um período de amplo desenvolvimento, permitindo que as discussões pertinentes à gestão – desenho de tarefas e planejamento do trabalho, fidelidade dos operários, fadiga, desempenho e eficiência, se intensificassem (MALVEZZI, 2000). Nessa gramática, o contexto social era quase estático, no qual as estruturas eram estáveis e permitiam boa dose de previsibilidade; as estruturas sociais, as regras comerciais e as leis trabalhistas pouco mudavam ou variavam; as informações eram, na maior parte das vezes, de âmbito local (CHANLAT, 1995). Carreira, enquanto instituição, nasce em resposta ao processo de diferenciação ocupacional (especialização como uma estratégia de fixação dos trabalhadores nas indústrias) (MALVEZZI, 2000).

Por fim, num momento próximo do atual, as mudanças tornaram-se cada vez mais constantes e qualitativamente diferentes, mais disruptivas, quebrando o senso de continuidade do indivíduo. Com os avanços da tecnologia da comunicação e transporte, a circulação de informações torna-se cada vez mais rápida e numa extensão cada vez maior, o que possibilita ao indivíduo considerar outras realidades para compor sua noção de mundo. O contexto social e o econômico estão mais complexos e mais fluídos, movimento que engloba o contexto do trabalho e exige que o trabalhador ressignifique seu lugar e o que entende por trabalho e carreira.

O contexto laboral, agora,

se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracterizando-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, diferentes maneiras de fornecimentos de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 1998, p. 140).

O contexto social é fluído, com mudanças rápidas demais para possibilitar um grau adequado de previsibilidade e coerência; informações circulam globalmente, possibilitando uma transformação do contexto local e tornando o mundo mais complexo e sua leitura mais difícil. A experiência pessoal não é referência suficiente para entender o mundo que se vive, é preciso incluir outras realidades, culturas e práticas (CHANLAT, 1995).

A tarefa de descrever a relação indivíduo-trabalho tornou-se maior e mais complexa devido à instabilidade dos significados da relação de trabalho, daí a pluralidade de teorias sobre essa temática (ARTHUR, 2008; BENDASSOLLI, 2009). Desde os anos 1980, o emprego evolui como um vínculo frágil, de curto prazo; os contratos estão diversificados em tempo, formato e limites, o trabalho autônomo e o empreendedorismo ganharam ainda mais espaço, como exemplos da multiplicidade de vínculos possíveis. Dentro dessa gramática da sociedade globalizada, o trabalho demanda ações que transcendem os limites institucionais, as fronteiras não existem como limites, elas são permeáveis e fluidas (MALVEZZI, 2000).

4.2 Definições de carreira

Diversas definições de carreira foram propostas, considerando os diferentes momentos históricos em que essa temática era estudada, o objetivo da teoria em que esse termo estava inserido e o interlocutor ao qual se propunha dialogar. Nesse sentido, diversas são as definições e os significados atribuídos à carreira, cabendo, até mesmo, questionamentos sobre sua existência e sobre sua natureza – se carreira como produto ou carreira como processo.

Para este trabalho, entende-se por carreira a mobilidade profissional do indivíduo entre tarefas, posições, missões e instituições (MALVEZZI, 2000).

Antes das revoluções da industrialização, a escolha profissional era tida como um processo natural, na maioria das vezes determinado pelo contexto social em que o indivíduo estava inserido, sem espaço para mobilidades. Nesse sentido, o caminho profissional, no geral, uma trajetória estável, era designado como “vocação”, referindo-se a um chamado divino para o trabalho (DUARTE, 2009). Foi no século XX que o termo “carreira”, como curso de vida profissional, surgiu na literatura sociológica e psicológica (MOORE *et al.*, 2007).

Um dos primeiros estudiosos do tema, Hughes, conceitua carreira a partir de seu duplo sentido:

a) a passagem da pessoa pela vida no trabalho (carreira subjetiva) e b) a constituição e a organização social dessas trajetórias de vida pelas empresas (carreira objetiva),

sendo, simultaneamente, um artefato administrativo, com fins pragmáticos de gestão organizacional das pessoas (dimensão administrativa), e um processo social, gerador de identidades, papéis e representações sociais (dimensão psicossocial) (RIBEIRO, 2009, p. 203).

Hall (2004), na tentativa de abarcar os diversos significados para carreira, descreve 4 sentidos atribuídos ao termo: a) carreira como avanço, ligada a noção de mobilidade vertical ou crescimento em uma hierarquia organizacional; b) carreira como profissão, aplicado a algumas ocupações que apresentam geralmente um padrão claro de avanço sistemático em posições correlacionadas; c) carreira como uma sequência de trabalhos ao longo da vida, sendo uma série de posições ocupadas ao longo da vida de trabalho, independente da profissão ou nível; d) carreira como uma sequência de experiências relativas a funções ao longo da vida, representando a experiência pessoal decorrente da sequência de trabalhos e atividades que constitui a história de trabalho do indivíduo.

Para esse autor, “a carreira é a sequencia individualmente percebida de atitudes e comportamentos associados com experiências e atividades relacionadas ao trabalho durante a vida de uma pessoa”² (HALL, 2002, p. 12, tradução nossa).

Bendassoli (2009), em “*Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira*”, discute a natureza multidisciplinar na qual carreira está abrigada, e, por isso, significados diferentes para a Sociologia das profissões, Psicologia do trabalho e Administração, nos níveis organizacional e individual.

4.3 A evolução do campo de estudo de carreira

De acordo com Chanlat (1995, p. 69),

A ideologia individual de êxito, a despeito de seus limites, está no centro da ordem social moderna. Esta ideologia é, em particular, marcante na América do Norte, onde a herança feudal foi inexistente, a terra facilmente disponível e as distâncias sociais mais reduzidas que na Europa. [...] Comparativamente ao modelo único de êxito social fundado sobre o enobrecimento, ou seja, sobre a passagem de uma condição social a outra, encontrada no Antigo Regime, a sociedade capitalista industrial liberal emergente abre a porta a modelos de sucesso muito variados encoraja a promoção social. É, neste momento, que a carreira, no sentido moderno, nasce.

O século XX, sob o contexto da noção de emprego, da intensificação do desenvolvimento da indústria e do aprimoramento das tecnologias, é marcado pela evolução

² “The career is the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of the person’s life”.

das discussões sobre a relação indivíduo-trabalho e sobre carreira. No início desse período, as teorias de gestão tratavam, em sua maioria, da adequação do indivíduo às tarefas de seu trabalho (e nesse sentido, vale destacar as contribuições da psicologia positivista e da administração científica) e o indivíduo era visto como mais uma peça dessa engrenagem.

À medida que o trabalho foi generalizado para as classes dominantes e o mercado de trabalho passou a exigir ingressantes especializados, a primeira escolha de trabalho ganhou importância e surgiram os primeiros estudos sistematizados nessa área – de autores como Parsons e Super. Apenas entre a década de 70 e 80, é que carreira tornou-se um tema de interesse organizacional, dada à necessidade das empresas de pensar longitudinalmente na sequência de experiências laborais de seus empregados. Configuraram-se, então, duas gramáticas sobre carreira: um modelo de trajetórias definidas e visíveis, caracterizadas pela mobilidade linear, previsível e ascendente e atreladas a trajetórias criadas pelas estruturas hierárquicas das empresas e, neste sentido, o indivíduo ocupa uma posição passiva no desenvolvimento de sua própria carreira; outro modelo descreve trajetórias definidas pelo indivíduo, em um projeto empreendedor de sua própria carreira, cuja mobilidade vai além das fronteiras organizacionais, aqui o indivíduo ocupa uma posição ativa, como ator principal que define e constrói seus projetos profissionais.

Sobre os primeiros estudos sistematizados sobre carreira, podemos citar o livro “*Choosing a Vocation*” de Parsons (1909) que pode ser considerado o primeiro trabalho sistematizado que trata da relação entre indivíduo e trabalho (RIBEIRO & UVALDO, 2007). Antes de Parsons, outros autores falaram sobre carreira, como Rodrigo Sanches Aréalo, que, em 1498, escreveu sobre a influência um impulso natural na direção da escolha de uma ocupação; Antonio Persio, que escreveu, em 1576, sobre as causas da aptidão humana; Lysander S. Richards, que, em 1881, escreveu *Vocophy*, relacionando a frenologia com a escolha do trabalho ideal. Mas nenhuma dessas obras tratava da escolha da profissão ou do trabalho de modo sistematizado.

Conforme Chanlat (1995) aponta, as teorias sobre carreira não são propostas de forma descontextualizada, elas estão enraizadas em estruturas sociais, econômicas, sistemas políticos e culturais, e dialogam com essas estruturas e sistemas. Antes das revoluções industriais, o trabalho era de caráter instrumental ou transmitido entre gerações, na estrutura familiar e por isso, não fazia sentido refletir sobre carreira. Justamente a característica de ser socialmente definida é que possibilitou o entendimento da escolha profissional como um processo natural, como nas obras de Aréalo e de Persio.

A primeira escolha de trabalho ganhou importância quando, após a revolução industrial, o trabalho foi generalizado para as classes dominantes e o estudo superior (universidade) também se disseminou como forma de preparar os jovens adultos para o mundo do trabalho. Vale notar que essa primeira escolha profissional se fazia importante apenas para a classe dominante uma vez que os mais pobres continuavam trabalhando com um sentido instrumental e com empregos operacionais (RIBEIRO & UVALDO, 2007).

Sobre a construção teórica de Parsons, especificamente, destaca-se o interesse de relacionar o processo de escolha profissional com eficiência, sucesso, remuneração e benefícios sociais. Grosso modo, segundo o autor, para uma boa escolha da vocação³ é necessária a conjunção de 3 fatores:

(1) uma clara compreensão de si mesmo, de suas aptidões, capacidades, interesses, ambições, recursos, limites e de suas causas; (2) um conhecimento dos requisitos e condições de sucesso, vantagens e desvantagens, remuneração, oportunidades e das perspectivas nos diferentes tipos de trabalho; (3) uma resultante verdadeira das relações entre esses dois grupos de fatores (PARSONS, 2005, p. 5).

Como já explorado anteriormente, com a implementação da indústria a relação com o trabalho é impactada drasticamente e nasce, no início do século XX, a noção de emprego. Duarte (2009) explica que, nesse momento, as teorias psicológicas, em sua maioria, eram positivistas e tratavam mais da adequação do que das características e necessidades individuais. Os trabalhadores eram entendidos como máquinas, variáveis do processo de produção. O teste de QI de Binet, a Psicologia Industrial de Mustenberg e as teorias de Personalidade são exemplos emblemáticos dos estudos desenvolvidos nesse período.

Nesse sentido, “na maioria dos textos publicados nesse período, a condição psicológica do trabalhador é reconhecida e assumida como variável do processo de produção, demandando explicação e investigação das formas de sua integração e controle no processo de produção” (MALVEZZI, 2000, p. 315).

A mudança nesse cenário aparece com os experimentos de Elton Mayo em Hawthorne – pesquisa iniciada em 1927, na fábrica da Western Electric Company (CHIAVENATO, 2000)–, quando complexidade emocional do trabalhador é reconhecida, ou seja, ele é um indivíduo com emoções que fazem de seu percurso único e que pertencente a um contexto social e político. Este, que foi um dos pioneiros da Psicologia Organizacional,

³ O termo vocação, nesse contexto, está relacionado a um modelo de carreira estável. O conceito, fruto do protestantismo (WEBER, 2004), se refere ao "chamado divino" para que se trabalhe da melhor forma possível. Trata da atuação que seja "feita -divinamente - para você". Não à toa, esse início da pesquisa sobre carreira na Psicologia era chamado de Psicologia Vocacional (DUARTE, 2009, p. 6).

questiona o pressuposto taylorista de que o indivíduo age de forma isolada, fundamentado puramente na razão e na busca da compensação monetária, apenas para maximizar seus rendimentos, ou em busca da realização de seus interesses. Mesmo reconhecendo o caráter social do trabalhador, os experimentos de Hawthorne deram pouca atenção aos conflitos sociais e políticos que caracterizavam o ambiente urbano de Chicago, uma vez que em seus experimentos isolaram esses grupos de sua inserção no contexto urbano (MALVEZZI, 2000, p. 315).

Também Duarte (2009, p. 6) acrescenta que:

Os modelos desenvolvimentistas, decorrentes dessa aprendizagem, marcaram uma viragem no estudo da psicologia até então chamada vocacional: da “vocação” passou-se para a “carreira”, considerando-se que esta acompanha o indivíduo ao longo do seu ciclo de vida; e esboçou-se o princípio da relatividade aplicado ao desempenho do papel de trabalhador .

Foram os trabalhos de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad e Herma (1951) e, posteriormente, os de Super (1957) que marcaram a transição do conceito de vocação para o de carreira, incluindo um novo grupo de características consideradas na análise deste fenômeno – características essas, pautadas muito mais no indivíduo. Sendo o modelo desenvolvimentista de carreira, de Donald Super, o mais relevante, conforme aponta Duarte (2009).

Para Super, as escolhas relativas à carreira aconteciam em diversos momentos da vida profissional, de acordo com cada pessoa, e as etapas da maturidade da carreira e a ordem em que se apresentam eram comuns a todas as pessoas (Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio). Segundo Savickas (2001), o conceito de universalização das etapas de maturidade seria um dos conceitos centrais da teoria do Super, ao lado da saliência dos papéis, significado do trabalho e autoconceitos.

É possível dizer que Super foi pioneiro, portanto, na compreensão longitudinal do desenvolvimento da relação indivíduo-trabalho, considerando diversos momentos de decisão e construção do trabalho e atribuindo um maior grau de variabilidade entre as pessoas para a maneira que esse fenômeno (carreira) se manifestaria.

Dessa forma, é necessário compreender que,

Para Super, a carreira seria um processo de mudança evolutiva ao longo da vida, parte do amplo processo de socialização e determinado pelo comportamento vocacional (conjunto de processos psicológicos que uma pessoa mobiliza em relação ao mundo), no qual a pessoa desenvolve-se no tempo através de aprendizagens e vivências em referências ao meio social, que oferece oportunidades educacionais, laborais e sócioeconômicas, às quais a pessoa engaja-se para sua realização material e humana (RIBEIRO, 2009, p. 204 citando RIVAS, 2003).

Quanto às diferentes narrativas sobre carreira, a realidade após a década de 50 (MALVEZZI, 2000) apresentava-se ainda mais complexa: com o desenvolvimento dos meios

de comunicação e transporte, realidades distantes passaram a trocar informações; com maior automatização e início da informática no universo organizacional, novas especialidades e atualizações (treinamento e desenvolvimento) eram exigidas do trabalhador. Em resposta a esse novo cenário, Super e, pouco mais de uma década depois, em 1973, Holland, produziram suas teorias sobre carreira.

Se os estudos de Super deram um passo adiante da escolha pontual de Parsons e apresentaram carreira como uma sequência de etapas comuns, os estudos de Holland se destacaram por categorizar alguns tipos de perfis vocacionais, que poderiam orientar decisões de carreira. Este modelo, originalmente, inclui 6 tipos vocacionais: Realista, Pesquisador ou Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor, Assessoria (ou Convencional), apresentados como parte da criação do *Dictionary of Holland Occupation Codes*, publicação de referência para a classificação e o recenseamento de profissões e ocupações dos Estados Unidos.

Diante da necessidade de gerir trabalhadores em um cenário de crescente incerteza, no qual o emprego não pode ser garantido, as organizações precisaram mudar seu discurso interno e passaram a pensar longitudinalmente na sequência de experiências de trabalho de seus empregados. Assim, carreira tornou-se um tema de interesse organizacional apenas entre a década de 70 e 80, conforme aponta Chanlat (1995, p. 69):

É nos anos 80 que vai aparecer a idéia de que a empresa deve se preocupar em gerir as carreiras de seu pessoal. Essa preocupação, relativamente nova dentro de sua formulação, decorre da importância que a empresa adquire no decorrer dos anos 80 e da profissionalização da gestão que ocorre em todos os países industrializados, ambos durante o mesmo período.

Quanto ao modelo tradicional de carreira, nessa altura, carreira era compreendida como uma sequência de empregos ou funções que desenhavam o caminho evolutivo da vida laboral do trabalhador; sendo definida de forma externa, era, portanto uma estrutura heterônoma, previsível e sequencial. Esse modelo foi o símbolo moderno da trajetória de vida no trabalho por quase todo o século XX (RIBEIRO, 2009; HALL, 2002). Para esse contexto, carreira poderia ser descrita como uma “estrutura predefinida à qual as pessoas adaptavam-se para construir sua trajetória de trabalho como uma antecipação do futuro e associada a organizações e instituições – lugares em que foi criada e nos quais teria existência e legitimidade social” (RIBEIRO, 2009, p. 204). Nesse sentido, “a concepção de carreira surgiu associada às empresas em um mundo estruturado pela normativa, pela previsibilidade e pela estabilidade do modelo taylorista-fordista, que se construiu marcado pelas influências da administração científica e da psicometria” (RIBEIRO, 2009, p. 204 citando BLANCH, 2003).

A carreira podia ser resumida como uma sequência crescente em distintos níveis hierárquicos em uma mesma empresa, em geral. As trajetórias eram definidas, visíveis, lineares, previsível e ascendente. Os contratos eram de longo prazo. Gestores e a área de Recursos Humanos tinham papel fundamental na definição da trajetória dos empregados na organização. O trabalhador seria um membro passivo no aspecto da definição de trajetória ou ascensão, que seria responsabilidade da empresa. A ele cabia se adaptar a trajetória já definida. Havia pouca ou nenhuma aplicação prática das discussões sobre os significados subjetivos do trabalho (ARONI, 2011; ARTUR, 1989; BENDASSOLLI, 2009; DUTRA, 1996; 2010; MARTINS, 2001; SANTOS, 2007).

Dutra traz à reflexão o embasamento na premissa do controle que suporta o papel passivo do colaborador no modelo tradicional de carreira. Nesse sentido, carreira era um mecanismo de sustentação para a legitimação da hierarquia:

Esse modelo tradicional tem sua gênese nos movimentos de administração científica, na busca da pessoa certa para o lugar certo, e está ancorado no controle como referencial para encarar a relação entre empregado e organização. O controle do qual falamos é o pressuposto de que a empresa sabe o que é melhor para seus empregados e, portanto, determina treinamento e ações de desenvolvimento a serem empreendidas pelas pessoas, determina movimentações e as condições de trabalho (DUTRA, 2010, p. 44).

Sobre os modelos emergentes de carreira⁴, é necessário compreender que a lógica econômica da competitividade e as ondas de desemprego criaram uma conjuntura que permitiu e favoreceu que um modelo único de carreira (tradicional) se desdobrasse em modelos diferentes, expressos por metáforas (BENDASSOLLI, 2006; IVANOFF, 2003).

A globalização permitiu maior facilidade na inserção de capital financeiro, intelectual e tecnológicos nos negócios, o que alterou a relação comercial e a competitividade de forma drástica: o mercado financeiro ganhou grande relevância na economia e as grandes organizações precisaram se reestruturar para serem competitivas no novo cenário global. O capital simbólico passou a ser de extrema importância para a formação de valor e, as pessoas passaram a viver distintas e variadas identidades como forma de adaptação às velozes mudanças das organizações e do mundo ao seu redor (BENDASSOLLI, 2006; 2009; IVANOFF, 2003; MALVEZZI, 2006).

⁴ Entendendo que a “ideia de carreira é uma noção moderna e aquela de gestão de carreira é uma ideia ainda mais contemporânea [...]” (CHANLAT, 1995, p. 67), as chamadas carreiras tradicionais não seriam o oposto óbvio das carreiras contemporâneas (no sentido de serem carreiras não contemporâneas ou carreiras do passado). Ambos os modelos de carreira ou discursos sobre carreira são igualmente contemporâneos.

Desse contexto, alguns aspectos merecem especial atenção: a internacionalização possibilitada pela tecnologia, na prática, aproximou realidades muito diferentes de trabalho em um espaço físico restrito, acrescentando pluralidade e complexidade à realidade. A chegada de produtos japoneses nos EUA e as diferenças entre as lógicas fordista-taylorista e a toyotista exemplificam a complexidade dessa aproximação. O entendimento do que consiste "trabalho" e, conseqüentemente, "carreira" não poderia ser feito mais pelo contexto local.

O processo de *downsizing* e os ajustes organizacionais vividos nos Estados Unidos e no mundo promoveram uma percepção de instabilidade e insegurança que até então eram restritas aos mais pobres. A possibilidade de os altos executivos serem desligados de suas empresas exigiu um ajuste do discurso, representado pela mudança da ideia de emprego para "empregabilidade"⁵.

O crescimento do trabalho abstrato em um cenário de crescente insegurança exigiu um ajuste na gestão de pessoas, nascendo o discurso do RH moderno pautado em cultura organizacional (LEITE, 1995). Era preciso garantir a motivação dos funcionários mesmo sem poder prometer estabilidade, ajudando-os a visualizar (e aspirar) seu futuro dentro da organização.

A flexibilização das tarefas pela manufatura – possibilitando o trabalho em células - permitiu ao indivíduo tomar pequenas decisões em relação ao seu trabalho e a produção. Essa organização visava atender rápida e eficientemente as demandas do mercado por meio do ágil ajuste da produção. A proposta era transformar a antiga linha de produção, na qual se executavam pequenas tarefas repetidamente, em grupos de trabalho (células) que teriam autonomia e maior diversidade de tarefas para realizar um determinado escopo do produto final. Diante de uma nova demanda ou oportunidade de negócio, não seria preciso transformar toda a produção, mas apenas a célula relativa a essa demanda (MACHLINE, 1994).

Tal configuração corrobora o que Leite (1995) indica ser a autonomia dentro da heteronomia, característica do RH moderno: os trabalhadores possuem total autonomia, desde que seja para agir no sentido e na intensidade desejados pela empresa. De todo modo, o discurso referente à liberdade no trabalho, seja ele ideológico, relativo ou de fato, tornou-se central no RH moderno e se intensificou ao longo dos anos.

⁵ "In 2001, Welch summarized the new employment compact he had helped usher in for a group of Harvard MBA students: "If there's one thing you'll learn—and dot-coms have learned it in the last year—is no one can guarantee lifetime employment. You can give life time employability by training people, by making them adaptable, making them mobile to go other places to do other things. But you can't guarantee lifetime employment" (Lagace, 2001, p. 1)" (DAVIS, 2009, p. 31).

O caráter abstrato ou intangível do trabalho e o decorrente valor do conhecimento conferem especial importância para o trânsito de informações. A própria divisão das fábricas em células de produção indica a importância da troca de informações (MACHLINE, 1994), sobretudo para que a junção das células não seja demorada e para que os aprendizados sejam compartilhados entre células. Mais recentemente, Davis (2010) indicou a fragmentação não apenas da produção, mas das próprias organizações, levando à necessidade de maior diálogo e troca de informações. Em termos práticos, esse trânsito acontece na relação entre pessoas. O acesso a informações mais ou menos relevantes para o trabalho, as oportunidades de negócio ou carreira dependem das relações que se estabelecem e, conseqüentemente, da rede que se forma.

Granovetter (1973), ao analisar esse fenômeno, percebeu que, para o indivíduo, tanto melhor seria o trânsito de informações quanto mais ampla fosse sua rede, independentemente da força das relações estabelecidas. Isso levou o autor a apresentar a tese de que estabelecer relações frágeis seria benéfico (do ponto de vista do sucesso profissional), uma vez que se investiria menos tempo estreitando vínculos e mais tempo ampliando a rede.

No final do século XX, o mundo do trabalho e o contexto em que a temática carreira está inserida sofrem alterações tão profundas que alteram a compreensão do que é carreira. Dessa forma, “com a flexibilização, heterogeneização e complexificação do mundo do trabalho e das empresas ao final do século XX, que ocasionou a ruptura do emprego como modelo hegemônico de inserção no trabalho, a carreira sofreu mudanças em sua estrutura, concepção e desenvolvimento [...]” (RIBEIRO, 2009, p. 206).

Embora, na década de 70, publicações de alguns estudiosos (HALL, 1976; VAN MAANER, 1977; SCHEIN, 1978) já discutissem essas transformações no contexto econômico e seus reflexos na gestão da carreira, apenas nos anos 90 novos modelos de carreira ganharam força. Ricardo e Guest (2010) sugerem que tal força adveio da consonância com o emergente discurso da globalização e com as novas necessidades de gestão das organizações flexíveis.

No campo específico das relações de trabalho, os empregos de longo prazo foram substituídos por contratos de curto prazo e a necessidade de trabalhadores mais flexíveis para atuação em um ambiente competitivo e dinâmico se intensificou (BENDASSOLLI, 2006; 2009; IVANOFF, 2003; MALVEZZI, 2006).

Nessa gramática, uma única definição para o que é carreira já não abarca todos os seus significados e a pluralidade de suas manifestações.

Contudo, alguns aspectos a caracterizam: mobilidade profissional do indivíduo entre tarefas, posições, missões, identidades e instituições. O trabalhador seria um sujeito agente, ele não depende da organização para lhe definir ou indicar o caminho para seu desenvolvimento, a direção está em seu próprio interior, tendo como base seus valores pessoais (BENDASSOLLI, 2009). As trajetórias são definidas pelo sujeito, num projeto empreendedor de sua própria carreira, cuja mobilidade vai além das fronteiras organizacionais, aqui o indivíduo ocupa uma posição ativa, como ator principal que define e constrói seus projetos profissionais (MALVEZZI, 2000). As carreiras passam a ser avaliadas como uma construção independente, individualmente almejada e avaliada pelo indivíduo (ARTHUR & ROUSSEAU, 1996)

Esse modelo de carreira favorece um processo de reposicionamento institucional da gestão de pessoas. O papel da organização passaria a ser de provedora de estruturas e projetos para que seus profissionais se desenvolvam. A área de Recursos Humanos ocuparia o lugar de facilitadora deste processo e não mais de tutora do desenvolvimento individual do trabalhador (BENDASSOLLI, 2006; 2009).

Essa transição de papel do trabalhador de passivo para o trabalhador protagonista do seu planejamento e do desenvolvimento da sua carreira é amplamente disseminada no mercado de trabalho, como pode ilustrar a revisão das publicações do Guia Você S/A Exame “As melhores empresas para você trabalhar” feita por Aroni (2011). Segundo a autora, até a edição de 2001, a carreira era de responsabilidade da empresa, e a partir dessa publicação, o trabalhador é incentivado cada vez mais a assumir essa responsabilidade (ARONI, 2011).

A partir da amostra que Arthur (2008) e Bendassolli (2009) apresentam em seus artigos, é possível identificar diferentes conceitos de carreira, retratados nas metáforas mais emblemáticas dessa nova gramática: carreira sem fronteiras, carreira proteana, *craft career*, carreira caleidoscópio, carreira portfólio, carreira multidirecional, carreira transacional, carreira narrativa e carreira construcionista.

É preciso refletir, agora, acerca da crítica aos modelos emergentes de carreiras. Estudiosos do conceito Carreira apontam críticas a alguns dos aspectos dos modelos emergentes, principalmente, em relação ao discurso de autogestão da carreira e a mobilidade profissional, que falham em traduzir a realidade vivenciada pela maioria dos trabalhadores.

O discurso sobre o papel do indivíduo como agente de sua carreira seria direcionado para os trabalhadores cujo exercício da autonomia e mobilidade são possíveis ou favorecidos por suas habilidades, formações e qualificações. Esse discurso desconsidera que fatores do contexto social - classe social, gênero e etnia poderiam ser limitadores desse papel de agente

do indivíduo sobre sua carreira (MAYRHOFER, MEYER & STEYRER, 2007) e, nesse sentido, marginaliza minorias, como mulheres, desempregados ou trabalhadores com pouca qualificação (COHEN & MALLON, 1999)

A preponderância das ações individuais, antes de ser um fundamento para esses modelos, é uma consequência lógica para a crença na perda de força das organizações. Na medida em que as organizações deixam de ser capazes de oferecer a segurança da progressão da carreira ou mesmo de oferecer um caminho nítido de progressão, os interesses individuais e as decisões pessoais tornam-se centrais na construção da carreira (BENDASSOLLI, 2009, p. 391).

Assim, as carreiras passam a ser avaliadas como uma construção relativamente independente, individualmente almejada e avaliada pelo indivíduo (ARTHUR & HALL, 1996). Não é à toa que temas como valores pessoais (MIRVIS & HALL, 1994), sucesso subjetivo (ARTHUR, KHAPOVA & WILDEROM, 2005), empreendedorismo (BORGES, 2012) ganham grande relevância. Além de ser uma consequência da nova composição do trabalho, a individualidade na construção da carreira ganhou valor positivo enquanto emancipação dos tradicionais e ultrapassados limites do trabalho (RICARDO & GUEST, 2010; HALL & MOSS, 1998).

Contudo, evidências apontam na direção contrária a esses modelos emergentes. Nos Estados Unidos, a porcentagem dos desligamentos atribuídos à decisão do trabalhador caiu no intervalo entre 2000 e 2013, indo de 57,5% do total de desligamentos para 54,5%, atingindo a menor expressividade em 2009, com 41,9% (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2014). Esse dado indica, de um modo geral, um maior interesse por parte dos empregados em se manter no mesmo trabalho, e, ao mesmo tempo, uma maior participação das empresas nos rumos da carreira dos (ex) empregados.

Além disso, como levantado por Luciano Sewaybricker, na Revista Psicologia: ciência e profissão (2017), dados sobre a quantidade de trabalhadores autônomos, *freelancers* e consultores nos Estados Unidos, indicam a redução desse grupo de profissionais que simbolizam o desprendimento da “carreira organizacional”. Em 1995, eles representavam 6,34% dos profissionais; em 2005, 4,11% (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2014). Já na Alemanha, observa-se uma leve queda na porcentagem de trabalhadores autônomos entre os anos 2004 e 2012, indo de 10,54% para 10,14% (EUROSTAT, 2014).

Outro ponto de análise é que esses modelos discutem pouco a influência do contexto individual na percepção de **fronteiras subjetivas e objetivas**. Como Inkson (2006) exemplifica, existem diferentes níveis de fronteiras objetivas, como a organizacional, a do

ramo da indústria e a da profissão, que podem ser vistas de formas muito distintas de acordo com a dinâmica de interações estabelecidas.

Estudos como o de Jackson, Goldthorpe & Mills (2005) apresentam as diversas fronteiras que ainda hoje delimitam as carreiras profissionais, tais como o emprego prévio e o nível de escolaridade. Ainda mais, Saxenian (1996), Inkson *et al.* (2012) e Gunz *et al.* (2000) sugerem que, se a mobilidade prevista nesses modelos se aplica a contextos específicos e não ao mercado de trabalho como um todo, esse fato se configuraria como uma fronteira que ofereceria resistência a quem deseje ingressar em ou sair de, por exemplo, empresas do Vale do Silício. Desse modo, a conclusão de Inkson *et al.* (2012) parece pertinente: a experiência de trabalho contemporânea não indica uma ausência de fronteiras, mas sim uma mudança na forma com que as diversas fronteiras são atravessadas. Tal cenário pede justamente uma atenção especial ao estudo das fronteiras e não o inverso.

Outros autores têm se dedicado a entender se a mobilidade profissional do indivíduo prevista nesses modelos vem se concretizando (HIPPLE & SOK, 2013; STEWART, 2002; KATO 2001; RICARDO & GUEST, 2010). A análise do *job tenure* (média de tempo em que o trabalhador empregado trabalha para um mesmo empregador), a partir de meados da década de 90, conduzida por Hipple e Sok (2013), aponta uma tendência de aumento na média de tempo em que os empregados trabalham para seus atuais empregadores em alguns países, o que contradiz a expectativa a partir desses modelos. Segundo a OECD (2014), entre 1996 e 2012 o *job tenure* na Alemanha aumentou de 10 para 11,5 anos, enquanto que na Espanha, passou de 9,7 para 10,9 anos. Já nos Estados Unidos, no mesmo período, o *job tenure* aumentou de 3,8 para 4,6 anos (HIPPLE & SOK, 2013).

Stewart (2002) identificou que o índice que contempla os pedidos de demissão e as demissões por parte do empregador (chamados de taxa de separação) variou muito pouco nos Estados Unidos entre os anos de 1976 e 2001. Kato (2001), analisando a taxa de retenção de profissionais japoneses, percebeu haver uma tendência de estabilidade desse índice, oscilando apenas em períodos de crises econômicas. Ainda, Ricardo e Guest (2010) identificaram uma tendência histórica geral de estabilidade no *job tenure* e no *turnover* na Europa, no Japão e nos Estados Unidos.

Outros estudos observam que a análise de grupos específicos de trabalhadores, impacta consideravelmente sobre o *job tenure*. Por exemplo, enquanto os homens tornaram-se mais suscetíveis a perder o emprego e, conseqüentemente, indicam um *job tenure* progressivamente menor (BOISJOLY, DUNCAN & SMEEDING, 1998; FARBER, 2010), as mulheres evidenciam uma situação oposta (BERNHARDT, MORRIS, HANDCOCK &

SCOTT, 1999). Ricardo & Guest (2010) citam diversos estudos que mostram que no Reino Unido, entre 1970 e 1990, a instabilidade do emprego afetou apenas os trabalhadores menos qualificados, os homens e os trabalhadores contingentes (autônomos, freelancers, consultores).

Desde 2004, a participação de trabalhadores imigrantes aumentou em diversos países (OECD, 2014), indicando que as fronteiras entre países são, sim, transpostas com maior facilidade e em uma intensidade cada vez maior. Curiosamente, enquanto isso, a taxa de migração interna para diversos países, como os Estados Unidos, tem decrescido ao longo dos últimos trinta anos (MOLLOY, SMITH & WOZNIAK, 2011). Esse fato permite levantar a hipótese que, por consequência do desenvolvimento dos meios de transporte, aquelas pessoas que se moviam dentro de um mesmo país passaram a transitar em uma escala global. Nesse sentido, o desejo por mobilidade não teria mudado em intensidade, mas em alcance.

A partir das críticas teóricas e dados empíricos apresentados, parece haver respaldo para discutir a proeminência dos modelos emergentes de carreira e buscar fatores de influência para o modelo de carreira dos indivíduos.

5 O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO

Na gramática da sociedade globalizada, os modelos emergentes de carreira se apresentam de forma hegemônica. Porém, alguns estudiosos do tema apresentam críticas teóricas e dados empíricos que abrem espaço para a discussão sobre a proeminência daqueles modelos. Entre as questões que se abrigam nesse hiato, chama atenção a relação entre o modelo de carreira do indivíduo – especificamente, compreensão de carreira e o papel do trabalhador, com o processo de socialização, que forja a compreensão de mundo e de si mesmo do indivíduo. Essa investigação tem como referencial teórico a compreensão do indivíduo como um ser social e do processo de socialização como uma força que o ambiente sociocultural exerce sob a formação do indivíduo, conforme apresentado por Bourdieu, Berger e Luckmann.

5.1 Socialização: processo que molda a compreensão de si mesmo e do mundo

Desde o nascimento e ao longo de toda sua vida, o indivíduo é apresentado e introduzido ao mundo social, que se apresenta como realidade. Esse processo é chamado socialização e refere-se à transmissão do mundo social a um novo membro da sociedade, essa transmissão inclui um quadro de referência global (universo simbólico) e um corpo de conhecimentos que ordenam a história e determinam a apreensão da realidade de forma subjetiva.

Essa realidade subjetiva tem poder de configurar o indivíduo e a compreensão que ele tem do mundo e de si mesmo – configura um tipo específico de pessoa, sua forma de interagir, suas reações e valores. Ao impor o papel a ser desempenhado pelo indivíduo, a socialização também impõe limitadores ou condicionantes à sua abertura ou rigidez para interagir nesse contexto social.

De acordo com Berger e Luckmann (1966, p. 103),

Em virtude dos papéis que desempenha, o indivíduo é introduzido em áreas específicas do conhecimento socialmente objetivado, não somente no sentido cognoscitivo estreito, mas também no sentido do conhecimento de normas, valores e mesmo emoções.

Segundo os autores, é preciso compreender que

[...] a criança das classes inferiores não somente absorve uma perspectiva própria da classe inferior a respeito do mundo social, mas absorve esta percepção com a

coloração particular que lhe é dada por seus pais (ou quaisquer outros indivíduos encarregados de sua socialização primária). A mesma perspectiva da classe inferior pode introduzir um estado de espírito de contentamento, resignação, amargo ressentimento ou fervente rebeldia (BERGER & LUCKMANN, 1966, p. 170).

Depreende-se que o homem é um produto social, ao mesmo tempo em que é produtor deste mundo social e, essa é a dialética do processo de construção da realidade social. As pressões e estímulos da conjuntura social impactam o processo socialização, com destaque para o papel dos distintos ambientes e espaços, como a família, a escola, o trabalho, grupos de amigos e a condição econômica. Nesse sentido,

Em outras palavras, os agentes sociais determinam ativamente, por intermédio de categorias de percepção e de apreciação social e historicamente constituídas, a situação que os determina. Podemos dizer até que os agentes sociais são determinados somente e na medida em que se determinam; mas as categorias de percepção e de apreciação, que são o princípio desta (auto)determinação, são elas mesmas, em grande parte, determinadas pelas condições econômicas e sociais de sua constituição (BOURDIEU, 1992, p. 111)

No que tange aos processos de socialização, o mundo social se apresenta como realidade, que se impõe de maneira maciça e intensa; essa realidade é ordenada, com os fenômenos dispostos de forma padronizada e tem estrutura temporal organizada em torno do aqui e agora. Essas características asseguram ao indivíduo um julgamento de realidade, a segurança de estar de acordo com seu tempo, em linha com aquilo que é esperado de qualquer indivíduo de seu contexto social. Oferece estabilidade, previsibilidade e coerência à instabilidade inerente ao organismo humano (BERGER & LUCKMANN, 1966).

Frente a esse mundo, dá-se o processo social que determina a constituição do organismo e produz o *eu* em uma forma particular. O caráter do eu, como produto social, abrange a configuração particular que o indivíduo identifica como sendo ele mesmo e o equipamento psicológico que serve de complemento a essa particular configuração. Assim, “não apenas a sobrevivência da criança humana depende de certos dispositivos sociais, mas a direção de seu desenvolvimento orgânico é socialmente determinada” (BERGER & LUCKMANN, 1966, p. 69).

Desse modo, é possível entender a influência do homem na realidade social, ao mesmo tempo em que é influenciado por ela – relação dialética entre indivíduo e sociedade. A partir dessa análise que enfatiza o caráter de interdependência entre indivíduo e sociedade⁶,

⁶ Desde sua organização como ciência, no século 19, a Sociologia busca compreender a relação indivíduo e sociedade. De forma bastante caricatural, essa discussão pode ser dividida em três linhas teóricas distintas, considerando a hegemonia de um dos componentes dessa relação:

a) **O social determinando o indivíduo:** essa abordagem apoia-se na definição original de socialização de Durkheim, que compreende que a vida em sociedade exerce uma força (“consciência coletiva”) que enquadra o

Bourdieu propõe a noção de *habitus* como uma chave de mediação entre os dois polos dessa relação. Para o autor, os comportamentos e escolhas individuais não derivam das intenções e planejamentos do próprio indivíduo, são antes resultado da relação do *habitus*⁷ e as pressões e estímulos da conjuntura (SETTON, 2002; RATIER, 2009). Nesse sentido, “*Habitus* são esquemas (mentais) adquiridos que funcionam no nível prático como categorias de percepção e apreciação, princípios de classificação e, simultaneamente, como princípios organizadores da ação” (BOURDIEU, 1990, p. 26).

O *habitus* é um sistema de esquemas individuais socialmente constituído e funciona como um instrumento para leitura do mundo em que se está inserido, ao mesmo tempo em que esse mundo se confronta e modifica as próprias estruturas do *habitus*. Não se trata de uma categoria sedimentada e imutável, e sim um sistema de disposições aberto, constantemente confrontado por experiências novas e assim, afetado por elas (SETTON, 2002). Nas palavras de Bourdieu (1983a, p. 106),

[...] o *habitus* não é por isto uma espécie de essência a-histórica, cuja existência seria o seu desenvolvimento, enfim destino definido um vez por todas. Os ajustamentos que são incessantemente impostos pelas necessidades de adaptação às situações novas e imprevistas podem determinar transformações duráveis do *habitus*, mas dentro de certos limites: entre outras razões porque o *habitus* define a percepção da situação que o determina.

Apoiados nos conceitos do Bourdieu, a relação dialética entre indivíduo e sociedade, pode ser descrita, grosso modo, da seguinte forma: o contexto em que se dá a socialização é

indivíduo, tornando-o um ser social. A sociedade, por meio da socialização, vai programando os indivíduos a terem comportamentos quase que padronizados.

Na acepção de Émile Durkheim a socialização pode ser definida como o processo de aprendizagem e interiorização de normas, valores e princípios, sejam morais, religiosos, éticos ou de comportamentos característicos de determinado meio social, que balizam a conduta do indivíduo num grupo. Ou seja, um conjunto de processos de integração do indivíduo aos grupos sociais (DURKHEIM, E. As Regras do Método Sociológico. Martins Fontes, 2007, São Paulo.).

b) O indivíduo determinando o social: com base no subjetivismo weberiano, pode-se entender que as ações e comportamentos do indivíduo são explicados pela sua consciência e vontade, o que permite que cada sujeito aja fugindo dos condicionamentos sociais para atingir seus objetivos; para Max Weber os sujeitos, seus valores e ideias possuem força de ação direta sobre as estruturas sociais.

c) Relação de influência mútua entre indivíduo e social: os teóricos com esse posicionamento entendem a relação indivíduo – sociedade como dialética. Seguem o “caminho do meio” diante das lacunas deixadas pelas abordagens deterministas na tentativa de explicar a realidade. Essa perspectiva sociológica é a mais inovadora dentro da Sociologia contemporânea, sendo Bourdieu, Berger e Luckmann importantes expoentes dessa inflexão teórica.

⁷ Para a compreensão plena do conceito de *habitus*, são importantes as noções de *illusio* e *estratégia*, que para os fins desse trabalho não serão exploradas em detalhes. Grosso modo, *Illusio* ou interesse pode ser entendida como uma motivação do indivíduo dotado de um *habitus* e em determinado campo.

“Todo campo, enquanto produto histórico, gera o interesse, que é a condição de seu funcionamento” (BOURDIEU, 1990, p.126-128).

Uma dada situação histórica estimula ações práticas, e daí surgem as estratégias. “A noção de estratégia visa apreender as práticas inconscientes (no sentido de naturais e evidentes) como produtos dos *habitus* ajustados a uma determinada demanda social” (SETTON, 2002a, p. 64).

apreendido pelo indivíduo (*interiorização da exterioridade*), constituindo o *habitus*. Por ser forjado num determinado meio e tempo, o *habitus* carrega em si as características desse contexto. O *habitus* engloba as formas de agir, pensar e perceber dos agentes e orientam ações e comportamentos dos indivíduos (*exteriorização da interioridade*).

Dessa forma, segundo Bourdieu (1983b, p. 80-81),

As experiências se integram na unidade de uma *biografia sistemática*, que se organiza a partir da situação originária de classe, experimentada num tipo determinado de estrutura familiar. Desde que a história do indivíduo nunca é mais do que uma certa especificação da história coletiva de seu grupo ou de sua classe, podemos ver nos sistemas de disposições individuais *variantes estruturais do habitus* de grupo ou de classe [...]. O estilo pessoal, isto é, essa marca particular que carregam todos os produtos de um mesmo *habitus*, práticas ou obras, não é senão um desvio, ele próprio regulado e às vezes mesmo codificado, em relação ao estilo próprio a uma época ou mesmo classe

Esse processo de socialização que o indivíduo experimenta na infância, e em virtude do qual torna-se membro de uma sociedade, descrito até aqui, pode ser chamado de socialização primária. Resumidamente, trata-se de uma ampla e consiste introdução de um indivíduo no mundo, cujo aprendizado vai além do aspecto cognitivo, ocorre em circunstâncias carregadas de alto grau de emoção, em que são forjadas a noção de mundo e de si mesmo do indivíduo. A socialização secundária é qualquer processo subsequente que introduz um indivíduo já socializado em novos setores de sua sociedade. Assim, “a socialização secundária é a interiorização de “submundos” institucionais ou baseados em instituições. A extensão e o carácter deles são, portanto, determinados pela complexidade da divisão do trabalho e a concomitante distribuição social do conhecimento” (BERGER & LUCKMANN, 1966, p. 178).

A distribuição do trabalho implica em conhecimentos específicos de uma função, com novos conteúdos e vocabulários específicos, campos semânticos que estruturam interpretações e condutas de rotina de uma área institucional. Aprender esses conhecimentos caracteriza a socialização secundária, que é menos envolvida de emoções, menos subjetiva e maciça e, também mais descartável e menos profunda (BERGER & LUCKMANN, 1966).

5.2 Socialização e contemporaneidade: instâncias socializadoras

Atualmente, o contexto em que se dá a socialização se apresenta a partir da pluralidade de estímulos e referências não homogêneas e não necessariamente convergentes, com a coexistência de distintas instâncias de socialização. Essas características do mundo

contemporâneo apontam para um novo modelo de socialização, em que várias instâncias sociais coexistem numa relação tensa de interdependência, sem a limitação do aqui e agora (SETTON, 2002; RATIER, 2009; BERGER e LUCKMANN, 2004).

Os processos de modernização e pluralização da era moderna configuram um contexto de multiplicidade de sistemas de valores, com baixo grau de coerência entre eles, originando uma crise de sentido sem igual, cujo impacto atinge o indivíduo e o papel das instâncias socializadoras (BERGER e LUCKMANN, 2004).

Nesse sentido, segundo Setton, o *habitus* na contemporaneidade pode ser entendido como uma matriz de esquemas híbridos, forjada nessa diversidade. O indivíduo é um “novo sujeito social, agora não apenas influenciado e determinado pelas instâncias tradicionais de socialização – a família e a escola”, mas também pela mídia, que passa a ocupar essa função social (SETTON, 2002a, p. 67). A proposta neste estudo é “considerar a família, a escola e a mídia no mundo contemporâneo, como instâncias socializadoras que coexistem numa relação de interdependência” (SETTON, 2002b, p. 110, grifo da autora).

A autora afirma também que

A coexistência de distintas e interdependentes instâncias de socialização configuram, no meu entender, um campo híbrido e diversificado de referências e padrões identitários, caracterizando a socialização da modernidade com base em múltiplos modelos de referência. Assim, é possível identificar a tendência de forjar um outro *habitus*, é possível pensar na construção de um novo agente social portador de um *habitus* alinhado às pressões modernas. No caso específico dos indivíduos da atualidade, grande parte deles precocemente socializados pela mídia, a realidade da cultura de massa parece ser inexorável (SETTON, 2002, p. 69).

A família é a instância que contribui mais fortemente no processo de socialização e por mais tempo. É no espaço de convivência familiar que o indivíduo tem contato com as primeiras formas simbólicas de integração social, que servirão de base para as socializações seguintes (BERGER e LUCKMAN, 1973). A família é responsável pela transmissão de um patrimônio econômico e cultural, responsável por transmitir uma cultura, um estilo de vida moral, ético e religioso (BOURDIEU, 1998, 1999).

O modelo familiar vive transformações graduais há algumas décadas, acentuadas por esse contexto de transformação da contemporaneidade, culminando na emergência de um novo padrão de convivência e referências identitárias (SETTON, 2002b).

Ao longo dos anos e da história, a escola ocupou o lugar de responsável legitimada pela transmissão de conhecimento na sociedade, apesar da ambiguidade pertinente ao seu papel – quando seleciona o conhecimento e a população que terá acesso a este saber. Na contemporaneidade, a diversidade das propostas educativas de escolas e professores não

acompanha a multiplicidade de expectativas e aspirações dos estudantes e as emergentes exigências do mercado de trabalho (BOURDIEU, 1998).

Com as recentes transformações do mundo moderno, a informação passa a circular de novas formas, com velocidades diferentes e com maior capilaridade. A cultura de massa, ao circular informação e entretenimento, transmite também valores e padrões de conduta diversificados, possibilitando aos sujeitos sociais outros parâmetros que não sejam mais exclusivamente locais, presentes na escola e na família (SETTON, 2002b). Daí a relevância da mídia no processo de socialização.

Em síntese, o processo de socialização é uma força que o ambiente sociocultural exerce sob o indivíduo e que forja sua compreensão de mundo e de si mesmo, que também abriga sua representação de carreira e o papel do indivíduo. Dentre as inúmeras variáveis desse processo, a condição econômica se destaca pela forte influência nas relações e nos ambientes em que a socialização se dá, principalmente em um regime capitalista (BERGER & LUCKMANN, 1966; BOURDIEU, 1992).

As representações de carreira do indivíduo e de seu papel na gestão dela podem ser relacionadas aos modelos teóricos de carreira, apresentados na literatura. Na gramática da sociedade globalizada, os modelos emergentes de carreira se apresentam de forma hegemônica e alguns estudiosos do tema apresentam críticas teóricas e dados empíricos que abrem espaço para a discussão sobre a proeminência daqueles modelos e oferecem respaldo para busca de fatores de influência para o modelo de carreira dos indivíduos. É a partir destes referencias e desta discussão que serão analisados os dados desta pesquisa.

6 RESULTADOS

Este capítulo é dedicado à apresentação e discussão dos resultados, obtidos através da aplicação de um questionário em uma população formada por 150 indivíduos. Este questionário pode ser dividido por 3 partes, a saber: 1. Classificação da classe econômica (cujo instrumento utilizado foi o Critério Brasil), com o objetivo de entender qual a classe econômica do indivíduo respondente; 2. Práticas Culturais (cujo instrumento utilizado foi uma adaptação do Questionário de Práticas Culturais), com o objetivo de ampliar a perspectiva analisada dos indivíduos respondentes para o campo social; por fim, TST (aplicado para a pergunta “O que é carreira?”), com o objetivo de capturar a representação de carreira do respondente.

Assim, primeiramente, são descritas a análise das respostas obtidas no TST e suas características gerais; em seguida, é apresentada a demografia e as práticas culturais da população. Após isto, serão apresentados os resultados do TST, para a pergunta “O que é carreira?”, que foram analisados e agrupados entre modelo tradicional, modelo emergente ou respostas ambíguas. No final deste capítulo, são descritas e discutidas as associações entre variáveis econômicas, práticas de culturais e modelos de carreira.

6.1 Análise das respostas obtidas no TST e suas características gerais

1093 indivíduos foram convidados a participar dessa pesquisa: 928 foram descartados por terem mais de 2 anos de experiência profissional ou idade superior a 24 anos; 15 respondentes desistiram de participar da pesquisa (10% de desistência) antes de finalizarem o questionário e 150 questionários continham os pré-requisitos da pesquisa e foram preenchidos até o final, número que compõe a população estudada neste trabalho. O tempo médio de aplicação do questionário foi de 9 minutos.

Todo o material coletado através da aplicação do questionário foi submetido a uma análise inicial cujo objetivo era organizar e validar os conteúdos obtidos. Nesse exercício identificou-se que a população da amostra é composta por 42 questionários da classe A, 71 questionários da classe B e 37 questionários da classe C.

Especial atenção foi direcionada para as respostas abertas advindas da terceira parte do questionário aplicado (respostas para a questão “O que é carreira?”). Do total de 3.000 respostas abertas possíveis, obteve-se 927 respostas. No exercício de análise inicial, a única resposta dada pelo respondente número 111 foi considerada inválida para a pesquisa, por ser

um número (algarismo número 1) e não palavras, inviabilizando sua interpretação e classificação em um modelo de carreira específico. Além desta resposta, outras 12 foram consideradas descontextualizadas ou sem possibilidade de classificação entre os modelos de carreira e por isso, foram consideradas inválidas para essa pesquisa (código 200 nas tabelas de análise de respostas).

A maioria das respostas com erro de grafia ou ortografia foi prontamente analisada e classificada, porém, 7 respostas continham algum erro de português que, embora não inviabilizasse a classificação da resposta, exigiu algum grau de inferência. Outras 9 respostas também exigiram inferência para classificação, mas pela natureza da resposta dada e não por conter erros de português. Sendo assim, 29 respostas não foram prontamente classificadas, sendo 13 consideradas inválidas e 16 classificadas com inferência.

Tabela 1 - Respostas não prontamente classificadas (29 respostas).

No de respostas	Respondentes e respostas	Código	Comentário da análise
ID	Respondente 111		
Q_1	1	200	Resposta descontextualizada, sem possibilidade de classificação
ID	Respondente 74		
Q_1	carreira e ter uma profição	4	Resposta com erro de português, interpretada como: <i>carreira é ter uma profissão</i>
Q_2	carreira pode ser uma pratica de u jogo	200	Resposta descontextualizada, sem possibilidade de classificação
Q_3	creira pode ser uma fileira de intems	200	Resposta descontextualizada, sem possibilidade de classificação
ID	Respondente 48		
Q_1	Constancia	6	Resposta com erro de português, interpretada como: <i>constância</i> . Resposta classificada como frequência, processo.
Q_2	Fortalecimento	200	Resposta descontextualizada, sem possibilidade de classificação
ID	Respondente 89		
Q_3	saber diferenciar amigos de colegas	29	Resposta analisada com inferência. Interpretada como: <i>construção de uma rede de relacionamento</i>
ID	Respondente 137		
Q_1	o que você conquista com sua profisão	2	Resposta com erro de português, interpretada como: <i>o que você conquista com sua profissão</i>
Q_2	fileira	200	Resposta descontextualizada, sem possibilidade de classificação
Q_3	corrida	200	Resposta descontextualizada, sem possibilidade de classificação
ID	Respondente 112		
Q_4	muitas vezes não importa o salario	23	Resposta analisada com inferência. Interpretada como: <i>carreira é algo que está acima de tudo, que transcende</i>
Q_5	para muitas pessoas está acima de tudo	23	Resposta analisada com inferência. Interpretada como: <i>carreira é algo que está acima de tudo, que transcende</i>
ID	Respondente 52		
Q_7	Muitas fetas	7	Resposta com erro de português, interpretada como: <i>carreira é muitas festas</i> . Resposta classificada como status, poder usufruir da vida
Q_8	bebidas	7	Resposta com erro de português, interpretada como: <i>carreira é bebidas</i> . Resposta classificada como status, poder usufruir da vida
ID	Respondente 72		
Q_4	Alto dependência	41	Resposta com erro de português, interpretada como: <i>carreira é alta dependência</i> . Resposta classificada como dependência.
Q_5	Alto estima	84	Resposta com erro de português, interpretada como: <i>autoestima</i> . Resposta classificada como Autoestima.
ID	Respondente 145		
Q_8	ações congruentes	11	Resposta analisada com inferência. Interpretada como: <i>carreira é planejamento, ações alinhadas</i>
ID	Respondente 29		
Q_10	labilidade	32	Resposta analisada com inferência. Interpretada como: <i>carreira é flexibilidade, ajustamento, transformação</i>
Q_16	tom	200	Resposta descontextualizada, sem possibilidade de classificação
ID	Respondente 87		
Q_19	Los Angeles	53	Resposta analisada com inferência. Interpretada como: <i>carreira é viajar</i>
ID	Respondente 93		
Q_2	não tenho	10	Resposta analisada com inferência. Interpretada como: <i>carreira é algo que almejo ter, um sonho</i>
Q_3	quero ter	10	Resposta analisada com inferência. Interpretada como: <i>carreira é algo que almejo ter, um sonho</i>
Q_7	matenho	200	Resposta descontextualizada, sem possibilidade de classificação
Q_13	pobre	200	Resposta descontextualizada, sem possibilidade de classificação
Q_14	menino	200	Resposta descontextualizada, sem possibilidade de classificação
Q_15	menina	200	Resposta descontextualizada, sem possibilidade de classificação
Q_18	alunos	200	Resposta descontextualizada, sem possibilidade de classificação
ID	Respondente 94		
Q_7	tenho	10	Resposta analisada com inferência. Interpretada como: <i>carreira é algo que almejo ter, um sonho</i>
ID	Respondente 120		
Q_20	indagnosticavel	200	Resposta descontextualizada, sem possibilidade de classificação

Após a análise inicial das respostas, realizou-se um estudo minucioso do conteúdo coletado (palavras e frases que o compõem) com o intuito de buscar o significado deste material. Este exercício foi realizado a partir do reconhecimento da essência do material e suas ideias principais; então, tendo como base as hipóteses da pesquisa e seu referencial teórico, foi escolhida uma unidade de análise para agrupar os conteúdos similares conceitualmente e, em seguida, deu-se a relação entre esta unidade e os modelos de carreira e posteriormente, o tratamento estatístico conveniente. (procedimento para análise de conteúdo conforme apontado por BARDIN, 1977).

Figura 1 - Ilustração da análise inicial das respostas abertas.

Análise inicial das respostas abertas		
Fases:	Exemplo:	
Estudar o conteúdo coletado (palavras e frases que o compõem)	Respondente 20 Uma escolha por seu próprio futuro	
Buscar o significado do material coletado Reconhecer a essência do material	Uma <u>escolha</u> por seu próprio <u>futuro</u> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> <p>Conceitos similares: Escolha Vontade Desejo Gostar Empreendimento</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Conceitos similares: Futuro</p> </div> </div>	
Selecionar uma unidade de análise para agrupar os conteúdos similares	Código 1 Unidade de análise: escolha	Código 3 Unidade de análise: futuro
Classificar de acordo com hipóteses de pesquisa e modelos teóricos	Modelo Emergente	Resposta ambígua

Este exercício resultou em 83 unidades de análise, classificadas entre característica do modelo de carreira emergente, característica do modelo de carreira tradicional ou ambígua, para respostas, cuja essência do material era pertinente aos dois modelos de carreira.

Tabela 2 - Unidades de análise, conteúdos similares e modelos de carreira.

Código	Conceitos similares					Unidade de análise	Classificação	Comentário da análise
1	Vontade	Desejo	Escolha	Gostar	empreendimento	Escolha	Modelo Emergente	Essência do material: protagonismo de carreira, característica do modelo emergente de carreira
13	Caracter dado	algo para seguir				Sem escolha	Modelo tradicional	Essência do material: passividade do ator de carreira, característica do modelo tradicional de carreira
2	Sucesso	conquista	vitória	realização	superação	Sucesso	Resposta ambígua	Essência do material: noção de realização, característica pertinente aos dois modelos.
3	Futuro					Futuro	Resposta ambígua	Essência do material: perspectiva de futuro, característica pertinente aos dois modelos.
4	Profissão	faculdade	área de especialização	área de estudo	mental	Profissão	Resposta ambígua	Essência do material: profissão, especialização, característica pertinente aos dois modelos.
5	Estabilidade					Estabilidade	Modelo tradicional	Essência do material: estabilidade, característica do modelo tradicional de carreira
6	Caminho	História	Processo	Trajeto		Trajeto	Resposta ambígua	Essência do material: carreira como percurso profissional, característica pertinente aos dois modelos.
101	Tempo	ao longo da vida	ao longo dos anos			Longo período de tempo	Modelo tradicional	Essência do material: longo período de tempo dedicado a uma atividade ou empresa, característica do modelo tradicional
7	Dinheiro	Benefícios	Usufruir da vida	Poder de compra	Independência financeira	Remuneração	Modelo tradicional	Essência do material: reconhecimentos financeiros como sinônimo de carreira, característica do modelo tradicional.
8	Emprego	Cargo	Função			Emprego	Modelo tradicional	Essência do material: emprego ou cargo como vínculo de trabalho, característica do modelo tradicional
9	Hierarquia	Promoção	Crescimento	Ascensão		Ascensão Vertical	Modelo tradicional	Essência do material: crescimento na hierarquia, característica do modelo tradicional
10	Sonho	Almejar algo	ambição	desejo	esperança	Sonho	Modelo Emergente	Essência do material: desejo do indivíduo como motivador da carreira, característica dos modelos emergentes
11	Metas	Objetivos	Plano - planejamento	Determinação	Consistência	Metas	Resposta ambígua	Essência do material: carreira como objetivo, meta, característica pertinente aos dois modelos.
12	Trabalho	Serviço	Atividade	Dever	Experiência	Trabalho	Resposta ambígua	Essência do material: atividade profissional, característica pertinente aos dois modelos.
14	Família	Filhos				Família	Resposta ambígua	Essência do material: carreira atrelada ao contexto pessoal, característica pertinente aos dois modelos.
15	Construção					Construção	Modelo Emergente	Essência do material: compreensão de carreira como construção, empreendimento, característica dos modelos emergentes
16	Conhecimento	Desenvolvimento	Aprendizado	Aprimoramento		Desenvolvimento	Modelo Emergente	Essência do material: desenvolvimento como sinônimo de carreira, característica dos modelos emergentes
17	Pessoal	Identidade	Caracter			Pessoal	Modelo Emergente	Essência do material: carreira como construção pessoal, característica dos modelos emergentes
18	Economia	Negócios	Mundo	Sociedade	Mercado de trabalho	Sociedade	Resposta ambígua	Essência do material: amplitude, transcendente, característica pertinente aos dois modelos.
19	Destino	Vida	Preciso	Necessidade		Destino	Modelo tradicional	Essência do material: compreensão de carreira a partir de algo externo, característica do modelo tradicional
20	Status	Poder	Ser ou sentir-se importante			Status	Modelo tradicional	Essência do material: carreira atrelada a imagem, ao status ou avaliação externa, característica do modelo tradicional

Código	Conceitos similares					Unidade de análise	Classificação	Comentário da análise
21	Qualidade de vida	Bem estar	Equilíbrio	Satisfação		Equilíbrio	Modelo Emergente	Essência do material: equilíbrio entre carreira e aquilo que tem valor para o indivíduo, característica dos modelos emergentes
22	Oportunidade					Oportunidade	Modelo tradicional	Essência do material: impacto externo, sem atuação do indivíduo, característica do modelo tradicional
23	Essencial	Importante	Sentido da vida	Algo Transcendente		Essencial	Resposta ambígua	Essência do material: amplitude, transcendente, característica pertinente aos dois modelos.
24	Felicidade	O que gosta	Amor	Paixão		Felicidade	Modelo Emergente	Essência do material: carreira como algo que traz felicidade, característica dos modelos emergentes
25	Comprometimento	Buscar	Focar	Determinação		Comprometimento	Modelo tradicional	Essência do material: fidelidade a uma empresa ou pessoa, característica do modelo tradicional
26	Consequencia	Resultado				Consequencia	Modelo tradicional	Essência do material: como conclusão de um trajeto, estável, característica do modelo tradicional
27	Independência	Liberdade				Liberdade	Modelo Emergente	Essência do material: carreira como aquilo que possibilita ao indivíduo ser ele mesmo, característica dos modelos emergentes
28	Legado					Legado	Modelo Emergente	Essência do material: carreira como possibilidade de deixar uma contribuição no mundo, característica dos modelos emergentes
102	Reputação	Moral	Honra			Reputação	Modelo tradicional	Essência do material: carreira atrelada a imagem, ao status ou avaliação externa, característica do modelo tradicional
29	Relacionamento	Amizade	Socialização			Relacionamento	Modelo Emergente	Essência do material: construção que depende do relacionamento (know whom), característica dos modelos emergentes
30	Cobrança	Responsabilidade	Obrigadação	estressante		Obrigação	Modelo tradicional	Essência do material: carreira com obrigação ou dever imposto, característica do modelo tradicional
31	Sustento					Sustento	Modelo tradicional	Essência do material: carreira como meio de sobrevivência, característica do modelo tradicional
32	Transformação	Inovação	Flexibilidade	labilidade		Transformação	Modelo Emergente	Essência do material: carreira como algo mutável, em constante transformação, característica dos modelos emergentes
33	Qualificação	talento	Competências			Qualificação	Resposta ambígua	Essência do material: know how, especialização, característica pertinente aos dois modelos.
34	Lealdade	Fidelidade	Gratidão	Agradecimento		Lealdade	Modelo tradicional	Essência do material: Característica do modelo tradicional a compreensão de carreira com fidelidade a uma empresa ou pessoa
36	Currículo	Histórico				Histórico	Modelo tradicional	Característica do modelo tradicional a busca por parâmetros de cargo e tempo para compreensão de carreira
37	Motivação	Aquilo que te motiva	Força			Motivação	Modelo Emergente	Característica dos modelos emergentes atrelar carreira com felicidade ou aquilo que te motiva
38	Reconhecimento	Mérito				Mérito	Modelo tradicional	Essência do material: compreensão de carreira a partir de algo externo, característica do modelo tradicional
39	Paz	Calma				Paz	Resposta ambígua	Essência do material: bem estar, característica pertinente aos dois modelos.

Código	Conceitos similares					Unidade de análise	Classificação	Comentário da análise
41	Dependência					Dependência	Modelo tradicional	Essência do material: compreensão de carreira atrelada a algo externo, indivíduo com pouca liberdade, característica do modelo tradicional
42	Privilegio					Privilegio	Modelo tradicional	Essência do material: compreensão de carreira a partir de algo externo, destinada a poucos, característica do modelo tradicional
43	Apoio	Suporte				Apoio	Modelo Emergente	Essência do material: construção que depende do relacionamento (know whom), característica dos modelos emergentes
45	Trabalho em equipe					Trabalho em equipe	Modelo Emergente	Essência do material: construção que depende do relacionamento (know whom), característica dos modelos emergentes
46	Carreira					Carreira	Resposta ambígua	Essência do material: carreira, característica pertinente aos dois modelos.
47	Excelência	Dedicação	Empenho	Esforço		Dedicação	Modelo tradicional	Essência do material: relação de carreira com esforço, dedicação, característico do modelo tradicional
48	Projeto					Projeto	Modelo Emergente	Essência do material: compreensão de carreira como construção, empreendimento, característica dos modelos emergentes
49	Esperança	Otimismo	Fé			Esperança	Resposta ambígua	Essência do material: esperança, característica pertinente aos dois modelos.
50	Conflito	Dificuldade	Luta			Conflito	Resposta ambígua	Essência do material: conflito, característica pertinente aos dois modelos.
51	Dúvida	Decisão				Dúvida	Modelo Emergente	Essência do material: compreensão de carreira como construção, mutável, característica dos modelos emergentes
52	Tecnologia					Tecnologia	Resposta ambígua	Essência do material: tecnologia, característica pertinente aos dois modelos.
53	Viagens					Viagens	Resposta ambígua	A relação de carreira com viagens, pode ser classificada como modelos emergentes se viagem for compreendida como um valor para o indivíduo. Porém, poderia ser classificada como modelo tradicional, se interpretada como símbolo de status.
54	Aposentadoria					Aposentadoria	Modelo tradicional	Essência do material: ciclo finito, estável, com tempo determinado de vínculo, características de modelo tradicional
55	Organização	Empresa				Empresas	Modelo tradicional	Essência do material: atrelar carreira a organização ou empresa, característica do modelo tradicional
56	Autoconhecimento	Autocontrole				Autoconhecimento	Modelo Emergente	Essência do material: carreira atrelada a autoconhecimento, ao projeto pessoal, característica dos modelos emergentes
58	Atitude					Atitude	Modelo Emergente	Essência do material: carreira atrelada a autoconhecimento, ao projeto pessoal, característica dos modelos emergentes
60	Agradar os outros	Agradar parentes				Agradar os outros	Modelo tradicional	Essência do material: compreensão de carreira a partir de algo externo, característica do modelo tradicional

Código	Conceitos similares					Unidade de análise	Classificação	Comentário da análise
61	Nada	Inútil	Fracasso			Inútil	Resposta ambígua	Essência do material: sem sucesso, característica pertinente aos dois modelos.
62	Tristeza	Infelicidade	Frustração			Tristeza	Resposta ambígua	Essência do material: sentimento não benéfico, característica pertinente aos dois modelos.
63	Falso					Falso	Resposta ambígua	Essência do material: sentimento não benéfico, característica pertinente aos dois modelos.
64	Cansaço	Estresse				Estresse	Resposta ambígua	Essência do material: sentimento não benéfico, característica pertinente aos dois modelos.
65	Distração	Bom humor				Distração	Modelo Emergente	Essência do material: carreira como algo que traz felicidade, característica dos modelos emergentes
66	Paciência					Paciência	Resposta ambígua	Essência do material: paciência, característica pertinente aos dois modelos.
67	Valores					Valores	Modelo Emergente	Essência do material: carreira atrelada a autoconhecimento, ao projeto pessoal, característica dos modelos emergentes
68	Sabedoria					Sabedoria	Modelo Emergente	Essência do material: carreira atrelada, ao projeto pessoal, conhecimento do ator de carreira, característica dos modelos emergentes
69	Desafio					Desafio	Resposta ambígua	Essência do material: desafio, característica pertinente aos dois modelos.
70	Cumplicidade	Compreensão	Ajuda			Cumplicidade	Modelo Emergente	Essência do material: construção que depende do relacionamento (know whom), característica dos modelos emergentes
71	Expectativa					Expectativa	Resposta ambígua	Essência do material: expectativa, característica pertinente aos dois modelos.
72	Despesas	Dívidas	Impostos			Despesas	Resposta ambígua	Essência do material: despesas, característica pertinente aos dois modelos.
74	Infrutífero					Infrutífero	Resposta ambígua	Essência do material: infrutífero, característica pertinente aos dois modelos.
75	Bom					Bom	Resposta ambígua	Essência do material: algo benéfico, característica pertinente aos dois modelos.
76	Preocupação					Preocupação	Resposta ambígua	Essência do material: sentimento não benéfico, característica pertinente aos dois modelos.
78	Saúde					Saúde	Resposta ambígua	Essência do material: algo benéfico, característica pertinente aos dois modelos.
79	Eficiência					Eficiência	Resposta ambígua	Essência do material: eficiência, característica pertinente aos dois modelos.

Código	Conceitos similares					Unidade de análise	Classificação	Comentário da análise
80	Qualidade					Qualidade	Resposta ambígua	Essência do material: qualidade, característica pertinente aos dois modelos.
81	Ideias	Pensar				Ideias	Modelo Emergente	Essência do material: carreira como algo mutável, em constante transformação, característica dos modelos emergentes
82	Fazer algo útil	Útil				Fazer algo útil	Modelo Emergente	Essência do material: carreira como possibilidade de deixar uma contribuição no mundo, característica dos modelos emergentes
83	Rotina					Rotina	Modelo tradicional	Essência do material: carreira como atividades rotineiras, previsíveis, característica do modelo tradicional
84	Autoestima					Autoestima	Modelo Emergente	Essência do material: carreira como algo que traz felicidade, prazer, característica dos modelos emergentes
85	Sentir-se realizado					Sentir-se realizado	Modelo Emergente	Essência do material: carreira como algo que traz realização, prazer, característica dos modelos emergentes
86	Ajudar					Ajudar	Resposta ambígua	Essência do material: ajudar, pode ser interpretada como know whom, característica dos modelos emergentes ou como apoio para desempenhar uma tarefa, tutoria características pertinente aos dois modelos.
87	Liderança					Liderança	Resposta ambígua	Essência do material: liderança, característica pertinente aos dois modelos.
200	Respostas descontextualizadas ou sem pertinência para o tema da pesquisa							Respostas cuja essencial do material não foi identificada, por ser uma respostas descontextualizadas ou sem pertinência para o tema da pesquisa.

6.2 Análise demográfica e práticas de cultura: quadro geral

A população estudada neste trabalho é predominantemente branca (49,33%), de classe B (47,33%), com grau de instrução mínimo superior incompleto (68,19%); em sua maioria, é composta por homens (58%) e indivíduos casados, sem filhos (68,67%); são jovens que conciliam estudo (74%) e trabalho e, parte significativa, é chefe de família (38,64%). Embora 25% desta população se declare sem religião, apenas para 14% esta não tem importância nenhuma.

Quanto às práticas culturais, é característico desta população ler com frequência (87,33%), dedicar mais tempo no dia para navegar na internet do que assistir à tv (64% e 11,33% dedicam mais do que 3h a estas atividades, respectivamente). Sendo filmes e seriados suas preferências na tv (57,3% e 34,67%, respectivamente) e o acesso a redes sociais (80,67%) a principal atividade na internet.

Duas variáveis poderiam oferecer indícios quanto à formação da rede de relacionamento social dos respondentes: “A escola onde você estudou o ensino médio realizava atividades extracurriculares (Palestras ou debates, teatro, projeções de filmes, coral, dança ou música, viagem ou estudo do meio ambiente, Feira de ciências, Gincanas, Festas)?” e “Quanto você costuma praticar as atividades: ir ao cinema, ir ao teatro, ir a bibliotecas, ir a museus e exposições, *Shows* e concertos, bares, ir ao *shopping*, fazer esportes, participar de grupos musicais, ouvir rádio, ir a parques, falar ao telefone ou mandar whats?”.

Embora ambas as perguntas estejam relacionadas quanto ao conteúdo (rede de relacionamento social), elas se referem a momentos distintos da vida do respondente e a se diferem quanto a figura de referência da pergunta. A primeira questão se refere ao momento escolar do ensino médio e a escola é a figura de referência da pergunta. A segunda, se refere ao momento atual e a figura de referência é o próprio indivíduo. Para além destas diferenças, é interessante notar que as respostas relacionadas às atividades extracurriculares são, em sua maioria, mais favoráveis (medida 6 para máximo de 9); já as respostas para as atividades sociais no momento atual são significativamente menos favoráveis (mediada 3 para máximo de 12). A análise da relação destas variáveis com os modelos de carreira não mostrou significância.

39% dos respondentes afirmam serem eles próprios os chefes de família, apesar da idade média de 21 anos (sendo 24 anos a idade limite dos para participação na pesquisa) e de 74% ainda estudarem e trabalharem.

O detalhamento demográfico e das práticas culturais é publicado no anexo G.

6.3 Respostas dadas para o TST em sua pergunta “O que é carreira?”

Os participantes da pesquisa tinham a sua disposição 20 espaços em branco para responder a pergunta “o que é carreira?”, porém, apenas 20 indivíduos utilizaram todos esses espaços. A utilização dos espaços disponíveis para resposta deu-se conforme descrito da tabela abaixo:

Tabela 3 - Espaços utilizados para resposta por número de respondentes.

Espaços utilizados para resposta (total 20)	Número de respondentes
1	30
2	13
3	22
4	21
5	16
6	8
7	3
8	4
9	3
10	5
11	1
12	2
14	1
15	1
20	20

Embora os participantes da pesquisa tivessem a sua disposição 1.000 caracteres para cada um dos 20 espaços para resposta, nenhum deles utilizou a totalidade destes caracteres, sendo a utilização máxima de 168 caracteres.

Conforme descrito no item de 6.1, as respostas abertas tiveram de ser estudadas em busca do reconhecimento do conteúdo comunicado e suas ideias principais, para posterior agrupamento de conteúdos similares em uma unidade de análise (o resultado deste exercício está detalhado no anexo H).

6.4 Classificação dos respondentes

Cada sujeito foi analisado para ser considerado um caso específico, e suas respostas analisadas e classificadas entre ambígua (cujo score era 0), modelo de carreira emergente (cujo score era +1) e modelo de carreira tradicional (cujo score era -1), conforme a essência do conteúdo (análise de respostas abertas, detalhada no item 6.1). Por fim, a classificação da representação de carreira do respondente é o resultado da soma do score atribuído a cada resposta dada a pergunta “O que é carreira?” dividida pelo número de respostas dadas. Esse coeficiente aponta a predominância de um dos modelos de carreira na representação de carreira deste indivíduo. Ou seja, quanto mais próximo de -1 o score de carreira do indivíduo, maior a predominância do modelo tradicional na representação de carreira deste; da mesma forma, quanto mais próximo de +1 o score de carreira, maior a predominância do modelo tradicional na representação de carreira do indivíduo. Por fim, os scores próximos a zero são de predominância indefinida.

Figura 2 – Metodologia de escore de carreira da população

Tabela 4 – Escore de carreira da população

Variável	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n
Escore de carreira	-0,07 (0,4)	0 (-1;1)	149

A Figura 3 traz o gráfico de barras do score de carreira da população analisada. Podemos notar uma concentração no score 0 (com 45 indivíduos) e o restante bem distribuído entre -1 (modelo tradicional) e +1 (modelo emergente).

Figura 3 - Gráfico do score de carreira da população

A análise do escore de carreira demonstrou que não há significativamente tendência desta população a um dos modelos de carreira, sendo o escore muito próximo a zero (-0,07), embora a média final seja negativa, apontando no sentido do modelo tradicional de carreira.

O escore de carreira para cada participante da pesquisa está detalhado no anexo I.

6.5 Associações entre variáveis econômicas, práticas de socialização e modelos de carreira

Nesta subseção, é apresentada a análise do escore de carreira *versus* variáveis quantitativas e qualitativas do questionário aplicado; para as variáveis quantitativas a associação foi realizada via correlação de Spearman e, para as variáveis categóricas, a associação é realizada via comparação das medidas resumo de escore de carreira em cada um dos grupos (U-Mann-Whitney para dois grupos, Levene ou Kruskal-Wallis para 3 ou mais grupos).

A análise do escore de carreira *versus* todas as variáveis quantitativas e qualitativas do questionário aplicado encontra-se no anexo J.

Não encontramos nenhuma correlação significativa, ou seja, diferente de 0, entre escore de carreira e a maioria das variáveis quantitativas e qualitativas. Especificamente para a variável classe econômica, apesar de se constatar uma tendência aos modelos tradicionais nas classes B e C, não é possível afirmar nenhuma associação significativa entre esta variável e os modelos de carreira.

As variáveis que são estatisticamente significativas ($p\text{-valor} < 0,05$) foram estado civil, cor e dois aspectos sociais: programa favorito – novela e acessar a internet com a finalidade

de enviar e-mails. Ou seja, os respondentes com essas características tem maior propensão ao modelo tradicional de carreira, exceto “enviar e-mails”, variável que indica propensão ao modelo emergente.

Tabela 5 - Variáveis estatisticamente significativas para o escore de carreira

Variáveis estatisticamente significativas para o escore de carreira	Estimativa	Erro Padrão	Estatística t	p-valor
Seu estado civil: Casado	0,153	0,074	2,077	0,04
Como você define sua cor: Preto	0,245	0,094	2,62	0,01
Qual seu tipo de programa favorito: novela	0,213	0,077	2,769	0,006
Você acessa a internet principalmente para: enviar emails	-0,192	0,064	-3,015	0,003

6.6 Discussão dos resultados

A partir do arcabouço teórico apresentado no capítulo 4, é possível compreender que as mensagens referentes aos modelos emergentes de carreira vêm redefinindo o conceito de carreira e o posicionamento atribuído ao trabalhador, de tal forma a uniformizar e consolidar esta concepção de trabalho nos tempos atuais (ARONI, 2011). A população jovem é nativa deste novo contexto social e tecnológico e, portanto, demonstraria alta predominância de atitudes de carreiras coerentes com as teorias recentemente propostas (UNITE *et al.*, 2012).

Neste sentido, era de se esperar que a população jovem estudada neste trabalho tivesse predominância pela representação de carreira relacionada ao modelo emergente. Porém, nos resultados da análise estatística esta hipótese não se confirma. O escore de carreira próximo à zero (-0,07) indica nenhuma predominância entre os modelos, embora a média final seja negativa, apontando no sentido do modelo tradicional de carreira.

A partir da apresentação dos conceitos de socialização abordados no capítulo 5, é possível compreender que as instâncias socializadoras modelam a estrutura de pensamento dos indivíduos ao difundir uma concepção de mundo e que na contemporaneidade estamos num cenário de pluralidade dessas instâncias, com destaque para o papel da mídia (SETTON, 2002a). 3 resultados podem ser analisados e interpretados a partir da influência desta instância: a. o resultado significativo para a variável **novela** quanto ao modelo emergente de carreira pode ser um reflexo do discurso hegemônico do modelo de carreira na atualidade. As duas variáveis de maiores representatividade na questão sobre programa favorito são b. “**filme**” e c. “**seriado**” (57,33% e 34,67%, respectivamente) que não apresentaram relevância estatística para o modelo de carreira. Por seus conteúdos serem, em sua maioria,

internacionais, pode ser que os discursos sobre carreira transmitidos por variáveis reproduzam estágios diferentes do tema carreira e por isso não apresentem significância.

Considerando as inúmeras variáveis do processo de socialização e a forte influência da condição econômica (BERGER & LUCKMANN, 1966; BOURDIEU, 1992), surpreende a não associação entre classe econômica e modelo de carreira, apesar das classes B e C terem uma tendência aos modelos tradicionais de carreira. Neste mesmo sentido, as variáveis relacionadas à escola pública e escola privada não apresentaram correlação com modelo de carreira.

Os resultados de correlação significativa entre a cor declarada preta e o modelo emergente de carreira e não significativa para gênero podem parecer divergentes das críticas quanto à hegemonia dos modelos emergentes de carreira e minorias (MAYRHOFER, MEYER & STEYRER, 2007). Especificamente sobre a cor preta, os pontos de atenção quanto a essa conclusão são: 1. o questionário aplicado buscava capturar a representação de carreira do indivíduo através do TST e não identificar e classificar sua prática ou gestão de carreira; 2. algumas das características desta população apontam que este é um grupo específico desta etnia, com acesso à internet e à escola (77% com, pelo menos, o ensino médio completo), o que poderia descaracterizá-los, em alguma medida, como minoria. Um estudo futuro, que fizesse uso de um instrumento de menor viés econômico e uma população mais representativa desta etnia, poderia trazer resultados diferentes.

Quanto às variáveis estado civil casado significativa para o modelo emergente e a finalidade de enviar e-mails relacionada significativamente ao modelo tradicional de carreira, nenhuma hipótese pareceu contribuir para discussão destes resultados, sendo pertinentes outros estudos para investigação destas correlações. Neste sentido, o uso de outro instrumento de pesquisa, como entrevista de aprofundamento ou grupo focal, pode ser relevante para buscar mais relações entre os significados das respostas dadas ao TST.

Conforme Chanlat (1995) apresenta, carreira e gestão de carreira são ideias bastante modernas. Um exemplo do quão recente é esta discussão, no cenário brasileiro, está no trabalho de Aroni (2011). A proposta da autora é identificar as mudanças no discurso sobre carreira, através da análise das publicações da Guia Você S/A Exame “As melhores empresas para você trabalhar” - que tem por objetivo informar o público sobre as melhores práticas de gestão de pessoas nas empresas. Um dos resultados deste trabalho foi identificar que somente na edição de 1998 o discurso pode ser considerado com indícios do modelo de carreiras emergentes.

Neste sentido e a partir dos resultados obtidos nesta pesquisa, é possível entender que o momento em que estamos no campo do trabalho e carreira, seja de transição entre os modelos teóricos desta temática. Considerando como ponto de partida o modelo tradicional e, como ponto de chegada, múltiplos modelos de carreira, sendo uma das opções, o modelo emergente. A população estudada está inserida no mercado de trabalho e vivencia as práticas de gestão do momento atual e quando questionada sobre sua representação de carreira, se mostrou ambígua, mostrando a diversidade de representações do tema na atualidade, acompanhando a multiplicidade de formas de trabalho atual – sem que se extingam as anteriores.

Outra perspectiva de análise do resultado ambíguo da representação de carreira desta população é o momento de transição em que estão, no que diz respeito ao processo de socialização primária e secundária. Um dos critérios de seleção dos participantes desta pesquisa foi tempo de experiência de trabalho (inferior a 2 anos), cujo intuito foi capturar a representação de carreira, com menor influência do discurso e vivência do mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, com algum dado de realidade. Considerando a socialização secundária um processo de aprendizagem de novos e específicos conteúdos de uma função e, a recente inserção dos participantes da pesquisa neste contexto, pode ser que suas representações de carreira ainda reflitam as referências familiares (instância de forte influência na socialização primária) para o tema.

Este critério de tempo de experiência da população permite um debate entre o ideal de carreira *versus* a experiência de trabalho temporalmente vivida, que pode limitar ou reforçar o ideal de carreira. A intenção com este recorte era avaliar justamente o confronto entre o ideal de carreira e a experiência laboral, sem que essa se sobrepusesse ao primeiro.

O passo seguinte desta perspectiva é concluir que, como as discussões sobre carreira no modelo emergente são recentes, a geração responsável pela socialização primária dos respondentes pode ter o modelo de carreira tradicional como representação de carreira. Ou seja, o resultado ambíguo desta pesquisa reflete a transição da socialização primária para secundária, no que se refere ao discurso de carreira.

7 LIMITAÇÕES DESTE ESTUDO E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

7.1 Limitações deste estudo

Socialização é um processo contínuo, que perdura durante toda a vida do indivíduo, e que por isso, possui incontáveis influenciadores. Na literatura sobre o tema, falta homogeneidade quanto aos critérios para uma classificação socioeconômica (sendo a condição econômica uma variável apontada com recorrência como a mais proeminente deste processo). Então, circunscrever todos os aspectos da socialização, simplificá-los em perguntas específicas e determinar indicadores definidores da qualidade deste processo seria uma tarefa bastante audaciosa. Sendo assim, evitou-se neste estudo fazer uma classificação socioeconômica dos participantes da pesquisa. A análise dessa população envolveu uma classificação econômica e o mapeamento de alguns aspectos do contexto social, além do modelo de carreira.

Ainda no que tange a temporalidade da socialização, vale ressaltar que o questionário foi aplicado num momento da vida do indivíduo e que possui questões específicas de fases determinadas da vida desse indivíduo. Por isso, a análise das respostas e os resultados dessa pesquisa são recortes congelados num determinado tempo de um processo contínuo. Qualquer conclusão a respeito das práticas de socialização aqui levantadas e sua correlação direta com modelos de carreira, ou qualquer outro aspecto, deve ser feita com bastante cautela.

Outra questão que merece atenção é a forma de obtenção dos dados dessa população. O acesso à internet depende de alguns fatores, implicados também no contexto socioeconômico, e por isso, essa forma de acesso ao questionário pode ter implicações para os resultados. Além disso, os participantes da pesquisa fazem parte de uma plataforma que se propõe a oferecer respondentes para várias pesquisas e são remunerados, ainda que indiretamente, cabendo, portanto, críticas quanto à profissionalização destes respondentes e das pesquisas em geral.

A socialização é um processo contínuo, ou seja, o indivíduo está a todo momento sendo influenciado pelas conjunturas do contexto social em que está inserido e pela força das instâncias socializadoras. Sendo o modelo de carreira emergente um discurso hegemônico do contexto profissional (pertinente a socialização secundária) da gramática atual, é possível subentender que estes resultados, ao longo do tempo, podem se alterar, tornando-se, inclusive, menos ambíguos.

7.2 Sugestões para estudos futuros

Com a finalidade de complementar e aprofundar os resultados encontrados neste trabalho, pode ser relevante a ampliação da população de análise, uma vez que a população estudada nesta pesquisa teve tamanho insuficiente e categorias sub-amostradas para análise de algumas variáveis; e, a construção da base de respondentes a fim de garantir a representatividade das categorias estudadas e evitar vieses de seleção. No que se refere ao instrumento de aplicação do questionário, o uso da ferramenta on-line certamente é um fator de influência e viés da população estudada, e também vale ser revisto.

Ainda no que se refere ao questionário aplicado, as perguntas relacionadas a práticas culturais continham muitas variáveis de análise, exigindo uma população maior para garantir representatividade da população. Neste sentido, num estudo futuro, pode ser relevante a aplicação de um questionário mais abrangente em número de práticas e mais restrito em detalhamento da mesma prática.

REFERÊNCIAS

- ABEP - Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa. **Critério de classificação econômica Brasil**, 2014. Disponível em: <<http://www.abep.org/criterio-brasil>>. Acesso em: 18 out. 2015.
- ANDERSON, T.W.; DARLING, D.A. (1954) **A Test of Goodness-of-Fit**. Journal of the American Statistical Association **49**: 765–769.
- ARAUJO, R. R.; SACHUK, M. I. (2007). **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas**. In: Revista de Gestão USP, São Paulo, v. 14, n.1, p. 53-66, janeiro/março.
- ARONI, F. (2011). **Carreira: visão acadêmica e práticas de mercado de trabalho relatadas pela publicação Guia Você S/A Exame “As melhores empresas para você trabalhar”**. 129 f. Tese (Mestrado) - Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo.
- ARTHUR, Michael B.; HALL, Douglas T.; LAWRENCE, Barbara S. (1989). (Ed.). **Handbook of career theory**. Cambridge University Press.
- ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. (1996). **The bounderless career: a new employment principle for a new organizational era**. New York: Oxford, University Press.
- ARTHUR, M. B. (1994). **The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry**. In: **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, p. 295-306.
- ARTHUR, M. B.; DeFILLIPPI, R. J.; LINDSAY, V. J. (2008). **On Being a knowledge worker**. In: **Organizational Dynamics**, Vol 37, No 4, p. 365-377.
- ARTHUR, M. B., KHAPOVA, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). **Career success in a boundaryless career world**. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 177-202.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdos**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BENDASSOLLI, P. F. (2006). **Carreira sem gravidade**. In: **Revista FGV Executive**, v 4, nº4, p.69-74, Nov 2005 a jan 2006.
- _____. (2009). **Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira**. In: **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, nº 4, p.387-400.
- BERGER, Peter L. (1973). **Perspectivas sociológicas: uma visão humanística**. Petrópolis: Vozes.

BERGER, Peter L. & LUCKMANN, T. (1966). **A construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes.

_____. (2004). **Modernidade, Pluralismo e Crise de Sentido: A Orientação do Homem Moderno**. Petrópolis: Vozes.

BERNHARDT, A., MORRIS, M., HANDCOCK, M. S., & SCOTT, M. (1999). *Trends in Job Instability and Wages for Young Adult Men*. *Journal of Labor Economics*, 17, 65-90.

BOISJOLY, J., DUNCAN, G. J., & SMEEDIG, T. (1998). *The shifting incidence of involuntary job losses from 1968 to 1992*. *Industrial Relations*, 37, 207-231.

BORGES, J. F. (2012). *Quando o empreendedorismo gera o empreendedor: as microfundações da carreira empreendedora*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas, USP, São Paulo, SP.

BOURDIEU, P. (1983a). **Questões de sociologia**. Rio de Janeiro: Marco Zero.

_____. (1983b). **Sociologia**. (Organizado por Renato Ortiz). São Paulo: Ática.

_____. (1990) **Coisas Ditas**. São Paulo: Brasiliense.

_____. (1992). **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva.

_____. (1998) **Escritos de Educação**, Petrópolis: Vozes.

BRISCOE, J. P.; HALL, Douglas T. (2006). *The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications*. *Journal of Vocational Behaviour*. N. 69, p. 4-18, Ago.2006.

BRISCOE, J. P. *et al.* (Eds.). (2012) *Careers around the world: individual and contextual perspectives*. Nova York: Routledge.

BUSSAB, W. O., MORETTIN, P. (2011). **Estatística Básica**. 7ª. ed. São Paulo: Saraiva.

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

CHIAVENATO, R. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 6ª Ed. Rio de Janeiro, 2000.

COHEN, L., & Mallon, M. (1999). *The transition from organizational employment to portfolio working: perceptions of boundarylessness*. *Work, Employment and Society*, 13, 329-352.

CORDEIRO, H. T. D. (2012). **Perfis de carreira da geração Y**. Tese (mestrado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo.

DUARTE, M. E. (2009). **Um século depois de Frank Parsons: escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida?**. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 10, n. 2, p. 5-14.

DANY, F. (2003) *Free actors and organizations*. *International Journal of Human Resource Management*, v14, n. 5, p. 821-838, 2003.

DAVIS, Gerald F. (2009). **The Rise and Fall of Finance and the End of the Society of Organizations**. *The Academy of Management Perspectives*, v. 23, n. 3, p. 27-44.

_____. (2010). *After the Ownership Society: another world is possible*, in Michael Lounsbury, Paul M. Hirsch (ed.) *Markets on Trial: The Economic Sociology of the U.S. Financial Crisis: Part B (Research in the Sociology of Organizations, Volume 30 Part B)* Emerald Group Publishing Limited, pp.331 – 356.

_____. (2010). *Do theories of organizations progress?*. *Organizational Research Methods*, v. 13, n. 4, p. 690-709.

DURKHEIM, E. (2007). **As Regras do Método Sociológico**. Martins Fontes, São Paulo.

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

_____. (Org) (2010) **Gestão de carreira na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas.

Eurostat (2014). Recuperado em 28 de Abril de 2014, do http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

FARBER, H. S. (2007). Is the company man an anachronism? Trends in long-term employment in the U.S., 1973–2006. In: **The Price of Independence: The Economics of Early Adulthood**. New York: Russell Sage Foundation.

_____. (2010). Job Loss and the Decline in Job Security in the United States. In: ABRAHAM, K. G.; SPLETZER, J. R.; HARPER, M. **Labor in the New Economy**, p.223-262. Chicago: University of Chicago Press

FODDY, W. (1996) **Como perguntar: teoria e prática da construção de perguntas de entrevistas e questionários** (tradução para a língua portuguesa). Oeiras: Celta Editora (original publicado em 1993).

GIL, A.C. (1994) **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas.

GRANOVETTER, (1973) - <http://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/225469>

GUNZ, H., EVANS, M., & JALLAND, M. (2000). **Career Boundaries in a 'Boundaryless' World**. In M. Peiperl, M. B. Arthur, R. Goffee, & T. Morris (Ed.), *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives* (pp. 24-53). Oxford: Oxford University Press.

HALL, D. T.(1976). **Career in organizations**. Pacific Palisades, CA: Goodyear.

_____. (2002). *Careers in and out of organizations*. Londres: Sage.

HALL, D T., & Moss, J. E. (1998). **The new protean career contract: helping organizations and employees adapt**. *Organizational Dynamics*, 26, 22-37.

HARVEY, D. (1998). **Condição Pós-Moderna: Uma Pesquisa Sobre as Origens da Mudança Cultural**; tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. – São Paulo: Edições Loyola.

HIPPLE, S. F. & Sok, E. (2013). **Tenure of American Workers**. Recuperado em 28 de Abril de 2014, de <http://www.bls.gov/spotlight/2013/tenure/pdf/tenure.pdf>

HUBERMAN, L. (1976). **História da Riqueza do Homem**; tradução Waltensir Dutra. – Rio de Janeiro: Zahar Editores.

HUGHES, E. C. (1973). *Institutional office and the person*. *American journal of sociology*, v. 43, n. 3, p. 404-413.

IBGE - Instituto Brasileiro de geografia e estatística (2016). Acessado em 30 de junho de 2017, de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm

JACKSON, M., GOLDTHORPE, J. H., & Mills, C. (2005). *Education, employers and class mobility*. *Research in Social Stratification and Mobility*, 23, 3-33.

INKSON, K. (2006). *Protean and boundaryless careers as metaphors*. In: *Journal of Vocational Behavior*, v. 69, n.1, p.48-63.

INKSON, K., GUNZ, H., GANESH, S. & ROPER, J. (2012). ***Boundaryless Career: Bringing back boundaries***. *Organization Studies*, 33, 323-340.

IVANOFF, G. B. (2003). **Identidades Virtuais**. Monografia de conclusão da disciplina de pós-graduação PST – 5715 – desenvolvimento de Crises da Psicologia Organizacional, USP.

JACKSON, J. W. & SMITH, E. R. (1999) **Conceptualizing social identity: a new framework and evidence for the impact of different dimensions**. *Personality and social Psychology. Bulletin*.

KATO, T. (2001). ***The end of lifetime employment in Japan? Evidence from national surveys and field research***. *Journal of the Japanese and International Economies*, 15, 489-514.

KAMAKURA, W. A. & MAZZON, J.A. **Estratificação Socioeconômica e Consumo no Brasil**.

KUHN, M. H. & MCPARTLAND, T.S. ***An empirical investigation of self-attitudes***. *American sociological Review*, p. 68-76. 1954.

LEITE, J. E. T. (1995). **Nós quem, cara pálida?: a razão depois de Taylor**. Recursos” Humanos e Subjetividade, Petrópolis, RJ, Vozes, p. 80-116.

LIPKIN, N.; PERRYMORE, A. (2010). **A geração Y no Trabalho: Como lidar com a força de trabalho que influenciará definitivamente a cultura da sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier.

LOMBARDIA, P. G. *et al.*. (2008). **Policas para dirigir a los nuevos profisionales – motivaciones y valores de la generacion Y**. IESE Business School – Universidad de Navarra – Documento de investigación DI-753. Mai/2008. Acessado em 13.06.2010 Disponível em <<http://www.iesep.com/Descargas/spdf/Gratuitos/R130.pdf>>

MACHLINE, C. (1994). **Evolução da administração da produção no Brasil**. *Revista de Administração de Empresas*. vol.34 no.3 São Paulo May/June.

MALVEZZI, S. (1999). **Empregabilidade e carreira**. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v.2, n.1, p. 55-72.

_____. (2000). **Psicologia organizacional. Da administração científica à globalização: uma história de desafios**. *Interfaces da psicologia*, p. 313-326.

_____. (2006). **Psicologia Organizacional e do Trabalho: Uma identidade em construção**. 130 f. Tese (Livre-docência) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo.

MANNHEIM, K. (1993). **El problema de las generaciones**. REIS – Revista Española de Investigaciones Sociológicas, n. 62, pp. 193-242, Abr-Jun.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. (2003). **Fundamentos da metodologia científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas.

MARTINS, G. de A. (2007). **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 3. Ed. São Paulo: Atlas.

MARTINS, H. T. (2001). **Gestão de carreiras na era do conhecimento: uma abordagem conceitual e resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark.

MARX, K. (1998). **O Capital: Crítica da Economia Política**: Livro I: O Processo de Produção do capital; tradução Reginaldo Sant’Anna. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

MAYRHOFER, W., MEYER, M., & STEYRER, J. (2007). *Contextual issues in the study of careers*. In H. Gunz, & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies*: 215-240. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

MIRVIS, P. H., & HALL, D. T. (1994). *Psychological Success and the Boundaryless Career*. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 365-380.

MOLLOY, R., SMITH, C. L., & WOZNIAK, A. (2011). *Declining Migration Within the U.S.: the role of the labor market*. Fonte: Federal Reserve Board. www.federalreserve.gov/pubs/feds/2013/201327/201327pap.pdf acessado em 07 de Agosto de 2013.

MOORE, C. et al.. (2007). *Tracing the historical roots of career theory in management and organizational studies*. In: GUNZ, Hugh; PEIPERL, Maury (Eds.). **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks: Sage.

MOTTA, F. C. P. (1994). **O Que é Burocracia**. São Paulo: Editora Brasiliense.

ORTIZ, Renato (org.). (1989). **Pierre Bourdieu: sociologia**. 2a.ed. São Paulo: Ática (Grandes Cientistas Sociais 39).

OECD (2014). Recuperado em 28 de Abril de 2014, de <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=51650>

OLIVEIRA, S. L. (1999). **Sociologia das Organizações: Uma Análise do Homem e das Empresas no Ambiente Competitivo**. São Paulo: Pioneira.

PARSONS, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.

R Team (2012). **R: A Language and Environment for Statistical Computing**. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing. ISBN 3-900051.

RATIER, R. P. (2009). **A centralidade da comunicação na socialização de jovens: um estudo sobre mediação escolar**. Tese (mestrado) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. São Paulo.

REES, A. & NICHOLSON, N. (1994). *The Twenty Statements Test*. In Cassell & Symon (Eds.) *Quantitative research methods in organizational psychology – a practical guide* (p. 37 – 54). Londres: Sage.

RIBEIRO, M. A. (2009). **Psicologia e gestão de pessoas: reflexão crítica e temas afins (ética, competências e carreira)**. São Paulo: Vetor.

RIBEIRO, M. A.; UVALDO, M. da C. C. (2007). **Frank Parsons: trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira**. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 8, n. 1, p. 19-31.

RICARDO, A. R. & GUEST, D. (2010) *Have careers become boundaryless? In: Human Relations*, v 63, n.8, p.1157-1175.

SANTOS, R. C. (2007). **Manual de gestão de empresarial: conceitos e aplicações nas empresas**. São Paulo: Atlas.

SAVICKAS, M. L. (2001). *A developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience, and themes*. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, v. 1, n. 1, p. 49-57.

SAXENIAN, A. (1996). *Beyond boundaries: Open labor markets and learning in Silicon Valley*. In M. B. Arthur e D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (pp. 23–39). Oxford: Oxford University Press.

SCHEIN, E. H. (1978). **Career dynamics: matching individual and organizational needs**. Massachusetts: Addison-Wesley.

SETTON, M. da G. J. (2002a).. **A teoria do *habitus* em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea**. Revista Brasileira de Educação, São Paulo, n.20, p.60-70, Maio/Jun/Ago.

_____. (2002b). **Família, escola e mídia: um campo com novas configurações**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 28, n.1, p.107-116, jan./jun.

SIEGEL, S. and CASTELLAN, N.J. (1988). **Nonparametric Statistics**. 2ª ed. New York: McGraw-Hill.

TIC Domicílios 2015 (2015). Acessado em 30 de junho de 2017, de <http://agenciabrasil.ebc.com.br/pesquisa-e-inovacao/noticia/2016-09/pesquisa-mostra-que-58-da-populacao-brasileira-usam-internet>

STEWART, J. (2002). **Recent trends in job stability and job security: evidence from the March CPS**. Fonte: U.S. Bureau of Labor Statistics: www.bls.gov/ore/pdf/ec020050.pdf (7 de Agosto de 2002).

SUPER, D. E. *et al.*. (1977). **Vocational development: a framework for research**. 1957.

VAN MAANER, J. (Ed). **Organizational careers: some new perspectives**. New York: John Wiley.

VELOSO, E. F. R. (2009) **Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional: um estudo com ex-funcionários de uma instituição com características de empresa pública**. 2009. Tese (doutorado) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo.

YARDLEY, K. (1987). *What do you mean 'Who am I' exploring the implication of self-concept measurement with subjects*. In K. Yardley & T Hones. (Eds.), *Self and Identity: Psychosocial Perspectives* (p. 211-230). Chichester: John Wiley and Sons.

UNITE, J. *at al* (2012). **Careers and Age: Career Success for Older and Younger Workers**. In: **Handbook of career theory**. Cambridge University Press.

U.S. Bureau of Labor Statistics (2014). Recuperado em 28 de Abril de 2014 de <http://www.bls.gov/jlt/data.htm>

APÊNDICE

Anexo A - descrição detalhada do banco de dados da EC Global (dados de 01.07.2017)

Gênero	%
Feminino	48,63%
Masculino	51,37%

Idade	%
<18	5,95
18-24	16,07
25-34	23,8
35-44	30,22
45-54	15,76
>55	8,2

Classe social	%
A	15
B1	17
B2	36
C1	22
C2	8
D-E	2

Região	%
São Paulo	34,8
Rio de Janeiro	13,96
Minas Gerais	9,27
Bahia	5,54
Paraná	5,46
Rio Grande do Sul	5,45
Outros	25,52

Anexo B – Questionário aplicado - com justificativa para cada exclusão ou alteração do questionário original (questões sinalizadas em amarelo).

Bloco	No	Introdução	Escala	Justificativa
		Termo de consentimento livre e esclarecido	sim ou não	Inclusão do TCLE como pré-requisito para participação na pesquisa
		Mapeamento de cidade e estado do participante		Cidade metropolitana de SP como pré-requisito para participação na pesquisa
Bloco	No	Parte 1 - Práticas culturais no mundo contemporâneo	Escala	Justificativa(em relação do teste original)
Dados Gerais		Número do questionário:		Questão excluída: Contagem prevista na aplicação online do questionário
Dados Gerais		Nome do aluno:		Questão excluída: Perfil do respondente já contém essa informação
Dados Gerais	1	Sexo ☐ Feminino ☐ Masculino		Questão alterada: gênero identificado a partir de imagens
Dados Gerais	2	Ano de nascimento: _____		Questão substituída por: qual é a sua idade
Dados Gerais	3	Atualmente você estuda em: ☐ Faculdade Pública ☐ Faculdade Privada ☐ Cursinho pré-vestibular ☐ Ensino médio ☐ Não estuda		Questão alterada: Pergunta original: Ano que está cursando no ensino médio, sendo 1o, 2o e 3o ano opções de resposta. A alteração se faz necessária uma vez que a faixa etária desse estudo é de até 24 anos e sua aplicação se deu fora do ambiente escolar.
Dados Gerais	4	Seu estado civil ☐ Solteiro ☐ Casado ☐ Divorciado ☐ Outros: _____		Questão alterada: alteração de texto para facilitar o entendimento, dada aplicação online: inclusão do texto "seu estado civil". Feedback após aplicação do pré-teste: inclusão da opção de resposta "divorciado" Feedback após aplicação do pré-teste: inclusão, na opção de resposta "casado", das alternativas "união estável" ou "mora junto". Feedback após aplicação do pré-teste: inclusão, na opção de resposta "divorciado", da alternativa "separado".
Dados Gerais	5	Você tem filhos: ☐ Sim ☐ Não		Questão alterada: alteração de texto para facilitar o entendimento, dada aplicação online: inclusão do texto "você tem"
Dados Gerais	6	Em caso afirmativo, quantos: _____		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Dados Gerais	7	Você trabalha: ☐ Sim. Há menos de 1 ano. ☐ Sim. Há mais de um ano e menos de 2 anos. ☐ Sim. Há mais de 2 anos. ☐ Não		Questão alterada: alteração de texto para facilitar o entendimento, dada aplicação online: inclusão do texto "você" Questão alterada: pergunta original não continha a especificação de quanto tempo trabalha. Essa inclusão faz-se necessária para analisarmos se há diferença de perfil de carreira pela influência do tempo de trabalho
Dados Gerais	8	Em caso afirmativo, qual sua ocupação: _____		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Dados Gerais	9	Se você trabalha, como usa a maior parte de sua renda: ☐ Despesas pessoais ☐ Despesas familiares ☐ Outros		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Dados Gerais	10	Como você define sua cor: ☐ Branca ☐ Preta ☐ Amarela ☐ Parda ☐ Indígena ☐ Não sei ou prefiro não responder		Questão alterada: exclusão da opção de descrição do campo "outros" Questão alterada: pergunta originalmente aberta. Optou-se por padronizar as opções utilizando as definições e opções de resposta utilizadas no censo - IBGE. Inclusão da opção "Não sei ou prefiro não responder" para garantir o conforto do respondente. Alteração do tempo verbal, original "como definiria sua cor".
Dados Gerais	11	Qual sua religião: ☐ Católica ☐ Evangélica ☐ Espírita ☐ Sem religião ☐ Outra		Questão alterada: alteração de texto para facilitar o entendimento, dada aplicação online: inclusão do texto "qual sua" Questão alterada: pergunta original continha opção de especificar de forma descritiva a igreja para a opção de resposta "evangélica". Essa especificidade se mostrou relevante para o estudo de carreira.
Dados Gerais	12	Qual a importância da religião em sua vida: ☐ Muita ☐ Pouca ☐ Nenhuma		Questão alterada: exclusão da opção de descrição do campo "outros"
Dados Gerais	13	Com que frequência você participa de um culto religioso: ☐ uma vez por semana ☐ mais de uma vez por semana ☐ uma vez por mês ☐ mais de uma vez por mês ☐ raramente ☐ nunca		Questão alterada: pergunta original continha o sinal "+", que foi substituído pela palavra "mais" com o intuito de facilitar o entendimento, dada aplicação online Questão alterada: pergunta original continha o número "1", que foi substituído pela palavra "um" com o intuito de facilitar o entendimento, dada aplicação online Questão alterada: pergunta original continha o sinal "+", que foi substituído pela palavra "mais" com o intuito de facilitar o entendimento, dada aplicação online
Dados Gerais	14	Participa de alguma atividade religiosa (grupo de jovens, banda, etc)? ☐ Sim. ☐ Não		Questão alterada: pergunta original continha opção de especificar de forma descritiva a atividade. Essa especificidade se mostrou relevante para o estudo de carreira.

Dados Gerais	15 Você mora com: ☐ Seus pais ☐ Seus pais e irmão (s) ☐ Sozinho ☐ Com marido ou esposa ☐ Outros: _____	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira	
Dados Gerais	16 Quantas pessoas moram na sua casa: _____	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira	
Dados Gerais	17 Renda total da família (salário mínimo = 380,00 reais) ☐ até 5 salários mínimos ☐ até 10 salários mínimos ☐ até 20 salários mínimos ☐ mais de 20 salários mínimos ☐ não sei	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira. A referência de classe econômica será fornecida pelo Critério Brasil.	
Dados Gerais	18 Qual ocupação ou profissão de seu pai (mesmo se já for aposentado)?	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira	
Dados Gerais	19 Qual ocupação ou profissão de sua mãe (mesmo se já for aposentada)?	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira	
Dados Gerais	20 Qual a escolaridade de seu pai? ☐ Não sei informar ☐ Nenhuma ☐ até a 4a série (incompleto) ☐ até a 4a série (completo) ☐ até a 8a série (incompleto) ☐ até a 8a série (completo) ☐ até ensino médio (incompleto) ☐ até ensino médio (completo) ☐ até superior (incompleto) ☐ até superior (completo) ☐ até pós graduação (incompleto) ☐ até pós graduação (completo)	Questão alterada: feedback após aplicação do pré-teste: inclusão, na opção de resposta pós graduação completa e incompleta.	
Dados Gerais	21 Qual a escolaridade de sua mãe? ☐ Não sei informar ☐ Nenhuma ☐ até a 4a série (incompleto) ☐ até a 4a série (completo) ☐ até a 8a série (incompleto) ☐ até a 8a série (completo) ☐ até ensino médio (incompleto) ☐ até ensino médio (completo) ☐ até superior (incompleto) ☐ até superior (completo) ☐ até pós graduação (incompleto) ☐ até pós graduação (completo)	Questão alterada: feedback após aplicação do pré-teste: inclusão, na opção de resposta pós graduação completa e incompleta.	
Dados Gerais	Qual sua escolaridade? ☐ Não sei informar ☐ Nenhuma ☐ até a 4a série (incompleto) ☐ até a 4a série (completo) ☐ até a 8a série (incompleto) ☐ até a 8a série (completo) ☐ até ensino médio (incompleto) ☐ até ensino médio (completo) ☐ até superior (incompleto) ☐ até superior (completo) ☐ até pós graduação (incompleto) ☐ até pós graduação (completo)	Questão incluída: dada a mudança da faixa etária da amostra inicial	
Dados Gerais	22 Quem é o chefe da família (Considere como chefe da família a pessoa que contribui com a maior parte da renda do domicílio): ☐ Pai ☐ Mãe ☐ Outros: _____	Questão alterada: com o intuito de esclarecer a pergunta, acrescentou-se a definição do IBGE para "chefe de família".	
Dados Gerais	Preencha a tabela de acordo com o que você tem em casa: 23 Rádio 24 Aparelho de som 25 Televisão 26 DVD 27 Computador 28 Carro 29 Empregada todo dia 30 Banheiro 31 Celular 32 Geladeira	0; 1; 2; 3; 4 ou + 0; 1; 2; 3; 4 ou + 0; 1; 2; 3; 4 ou + 0; 1; 2; 3; 4 ou + 0; 1; 2; 3; 4 ou + 0; 1; 2; 3; 4 ou + 0; 1; 2; 3; 4 ou + 0; 1; 2; 3; 4 ou + 0; 1; 2; 3; 4 ou + 0; 1; 2; 3; 4 ou + 0; 1; 2; 3; 4 ou +	Questão excluída: questão redundante com o Critério Brasil para classificação econômica do respondente.

Vida familiar	33 Você conversa com seu pai: ☐ Todos os dias ☐ Quando necessário ☐ Nunca ☐ Outros: _____	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida familiar	34 Você conversa com sua mãe: ☐ Todos os dias ☐ Quando necessário ☐ Nunca ☐ Outros: _____	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida familiar	35 Como você classifica seu relacionamento com seu pai: ☐ Bom ☐ Ruim ☐ Poderia ser melhor ☐ Pai falecido	Questão alterada: alteração do tempo verbal da questão: original "Como você classificaria seu relacionamento com"
Vida familiar	36 Como você classifica seu relacionamento com sua mãe: ☐ Bom ☐ Ruim ☐ Poderia ser melhor ☐ Mãe falecida	Questão alterada: alteração do tempo verbal da questão: original "Como você classificaria seu relacionamento com"
Vida familiar	37 Como você classifica seu relacionamento com seus irmãos: ☐ Bom ☐ Ruim ☐ Poderia ser melhor ☐ Não tenho irmãos	Questão alterada: alteração do tempo verbal da questão: original "Como você classificaria seu relacionamento com"
Vida familiar	38 Como você classificaria a sua casa (escolha 1 opção): ☐ Família para aturar ☐ Felicidade ☐ Bons vizinhos ☐ Gritaria ☐ Privacidade ☐ Falta de espaço ☐ conforto ☐ Desconforto ☐ Tarefas domésticas ☐ Segurança ☐ Outros: _____	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida familiar	39 Seus melhores amigos são (escolha 1 opção): ☐ Familiares (pais e irmãos) ☐ Colegas de trabalho ☐ Colegas da escola ☐ Parentes (primos, tios) ☐ Outros: _____	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida familiar	40 Para você, estar com os amigos significa (escolha 1 opção): ☐ Passar o tempo ☐ Estar simplesmente com eles ☐ Divertir-se ☐ Desabafar ☐ Falar de assuntos de interesse comum ☐ Aconselhar-se ☐ Não tem amigos	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida familiar	41 Pensando em si mesmo (escolha 1 opção): ☐ Sou uma pessoa feliz ☐ A vida é uma preocupação atrás da outra ☐ Sinto-me solitário ☐ Acredito e tenho confiança no futuro	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida escolar	42 Você cursou o ensino fundamental: ☐ só em escolas públicas ☐ só em escolas privadas ☐ escolas públicas e privadas ☐ não cursou o ensino fundamental	Questão alterada: feedback após aplicação do pré-teste: inclusão, nas opções de respostas, de "não cursou o ensino fundamental"
Vida escolar	Você cursou o ensino médio: ☐ só em escolas públicas ☐ só em escolas privadas ☐ escolas públicas e privadas ☐ não cursou o ensino médio	Questão acrescentada: alteração pertinente dada a alteração da faixa etária da amostra Feedback após aplicação do pré-teste: inclusão, nas opções de respostas, de "não cursou o ensino fundamental"
Vida escolar	43 Foi reprovado alguma vez? ☐ Não ☐ Sim. Série: _____ Quantos anos: _____	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida escolar	44 Quanto tempo você leva para chegar a sua escola? ☐ menos de 30 minutos ☐ entre 30 minutos e 1 hora ☐ mais de 1 hora	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida escolar	45 Qual meio de transporte você mais usa para ir à escola (escolha 1 opção): ☐ ônibus ☐ metrô ou trem ☐ a pé ☐ carro próprio ☐ carona ☐ Outros: _____	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira

Vida escolar	46 Por que você ou seus pais escolheram essa escola (ensino médio)?		Questão alterada: acrescentou-se o termo "ensino médio" dada a faixa etária dessa amostra
	☐ Proximidade de casa		
	☐ Proximidade do trabalho		
	☐ Qualidade do ensino		
	☐ Disponibilidade de vaga		
Vida escolar	Como você avalia os seguintes aspectos de sua escola?	Bom; regular; fraco	Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
	47 Conhecimento dos professores sobre as matérias e maneira de transmiti-las	Bom; regular; fraco	
	48 Biblioteca	Bom; regular; fraco	
	49 Condições da sala de aula	Bom; regular; fraco	
	50 Condições do laboratório	Bom; regular; fraco	
	51 Acesso a computadores e recursos de informática	Bom; regular; fraco	
	52 O interesse dos alunos	Bom; regular; fraco	
	53 Trabalho de grupo	Bom; regular; fraco	
	54 Práticas de esporte	Bom; regular; fraco	
	55 Atenção e respeito dos funcionários	Bom; regular; fraco	
Vida escolar	56 A direção ou coordenação da escola	Bom; regular; fraco	Questão alterada: dado a faixa etária da amostra, substituição de "ensino fundamental" por "ensino médio". Alteração da na escala de resposta: inclusão da opção "não se responder".
	57 A organização dos horários de aulas	Bom; regular; fraco	
Vida escolar	58 Localização	Bom; regular; fraco	Questão alterada: dado a faixa etária da amostra, substituição de "ensino fundamental" por "ensino médio". Alteração da na escala de resposta: inclusão da opção "não se responder".
	59 Segurança	Bom; regular; fraco	
Vida escolar	A escola onde você estudou o ensino médio realizava atividades extracurriculares, tais como:	escala original: sempre; às vezes; nunca escala alterada: sim; não	Questão incluída: no questionário original Coral, dança ou música compunham uma única questão, alteração para facilitar o entendimento
	60 Palestras ou debates		
	61 Teatro		
	62 Projeção de filmes		
	63 Coral		
	Dança ou música		
Vida escolar	64 Viagem ou estudo do meio ambiente		Questão incluída: no questionário original Gincanas e festas compunham uma única questão, alteração para facilitar o entendimento
	65 Feira de ciências		
	66 Gincanas		
	Festas		
Vida escolar	67 O que você mais gosta em sua escola:		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida escolar	68 O que você menos gosta em sua escola:		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida escolar	Qual a sua avaliação sobre a escola que cursou o ensino médio quanto aos seguintes aspectos:	bom; regular; fraco; não se	Questão alterada: dado a faixa etária da amostra, substituição de "ensino fundamental" por "ensino médio". Alteração da na escala de resposta: inclusão da opção "não se responder".
	69 Liberdade de expressar suas idéias		
	70 Respeito aos alunos		
	71 A escola leva em conta sua opinião		Questão alterada: alteração de tempo verbal
	72 Nas aulas são discutidos problemas da atualidade		Questão alterada: alteração de tempo verbal
	73 Convivência entre os alunos		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
	74 A escola ajuda a resolver problemas de relacionamento dos alunos		Questão alterada: alteração de tempo verbal
	75 A escola ajuda a resolver problemas de relacionamento entre alunos e professores		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
	76 A escola ajuda a resolver problemas de relacionamento pessoais e familiares		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
	77 Capacidade da escola relacionar os conteúdos das matérias com o dia-a-dia		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
	78 Capacidade da escola avaliar o que você aprendeu, seu conhecimento		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida escolar	79 O que te motiva ou motivava a ir para escola (escolha apenas 1 opção):		Questão alterada: dado a faixa etária da amostra, ajuste do tempo verbal.
	☐ Professores		
	☐ colegas		
	☐ meu futuro		
	☐ atividades extra-classe		
	☐ aquisição de conhecimento		
	☐ Obrigação		
Vida escolar	80 O que você vai fazer quando concluir o ensino médio (escolha 1 opção)		Questão excluída: pergunta não adequada para a faixa etária da pesquisa.
	☐ Prestar vestibular e prosseguir estudos no ensino superior		
	☐ Procurar emprego		
	☐ Prestar vestibular e trabalhar		
	☐ Fazer cursos profissionalizantes		
	☐ Trabalhar por conta própria ou em negócio da família		
	☐ Ainda não decidi		
Vida Cultural	Quanto você costuma praticar as atividades abaixo:	Muito; às vezes; pouco; nunca	
	81 Ir ao cinema		
	82 Ir ao teatro		
	83 Assistir vídeo ou DVD		Questão excluída: pergunta próxima ao item televisão ou cinema
	84 Assistir televisão		Questão excluída: questionário já tem perguntas específicas sobre televisão
	85 Navegar na Internet		Questão excluída: questionário já tem perguntas específicas sobre Internet
	86 Ir a bibliotecas		
	87 Ir a museus e exposições		
	88 Ir a Shows e concertos		
	89 Ir a bares		
	90 Descansar		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
	91 Ir ao shopping		
	92 Fazer esportes		
	93 Participar de grupos musicais		
	94 Namorar		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
	95 Ouvir rádio		
	96 Ir a parques		
	97 Falar ao telefone ou mandar whats		Questão alterada: inclusão da opção de mandar what's up
	98 Escrever Blogs ou diários		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira

Vida Cultural	99	Qual o último filme que você assistiu:		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida Cultural	100	Qual o melhor filme que você já assistiu:		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida Cultural	101	Qual sua estação de rádio preferida:		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida Cultural	102	Quais os gêneros de música que você mais gosta (máximo 2 opções)		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
		☐ MPB		
		☐ Samba		
		☐ Pagode		
		☐ Axé		
		☐ Rock		
		☐ Sertaneja		
		☐ POP		
		☐ Eletrônica		
		☐ RAP		
		☐ Outros:		
Vida Cultural	103	Você lê:		
		☐ Muito		
		☐ Às vezes		
		☐ Pouco		
Vida Cultural		☐ Não lê		
	104	Quais dos itens abaixo você costuma ler (assinale todos os que você lê)		
		☐ Livros da escola ou faculdade		Questão alterada: inclusão da palavra "faculdade" dada a faixa etária da amostra
		☐ Livros extra-escolares		
		☐ Jornais		
		☐ Revistas		
Vida Cultural		☐ Quadrinhos		
		☐ Outros:		
	105	Quais destes gêneros você mais gosta de ler (máximo 2 alternativas):		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
		☐ Religioso		
		☐ Ficção científica		
		☐ Poesia		
		☐ Romance		
		☐ Suspense ou policial		
		☐ Livros técnicos		
		☐ Auto-ajuda		
Vida Cultural	106	Quanto tempo aproximadamente você assiste TV por dia:		
		☐ menos de 30 minutos		
		☐ de 1 a 2 horas		
		☐ de 2 a 3 horas		
		☐ mais de 3 horas		
Vida Cultural		Você costuma:		
	107	Ligar a TV sem saber a programação	Sempre; às vezes; Nunca	
	108	Mudar de canal constantemente (zapear)	Sempre; às vezes; Nunca	Questão alterada: com o intuito de esclarecer a pergunta, acrescentou-se "constantemente (zapear)" dada aplicação online
	109	Comentar programas de TV	Sempre; às vezes; Nunca	
	110	Participar por telefone ou internet de programas	Sempre; às vezes; Nunca	
	111	Ver TV nas refeições	Sempre; às vezes; Nunca	
Vida Cultural				Questão alterada: feedback do pré-teste: com o objetivo de esclarecer a questão o termo "na cama" ou substituído por "antes de dormir (hábito para adormecer)"
	112	Ver TV antes de dormir (hábito para adormecer)	Sempre; às vezes; Nunca	
	113	Qual seu tipo de programa favorito (máximo 2 opções):		
		☐ Novela		
		☐ Humorístico		
		☐ Filme		
		☐ Musical		
		☐ Esportes		
		☐ Reality Show		
		☐ Auditório		
		☐ Documentário		
		☐ Telejornal		
		☐ Seriado		
		☐ Outros:		
Vida Cultural	114	Qual sua emissora de TV favorita:		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida Cultural	115	Qual o programa de TV que você mais assiste:		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida Cultural	116	Você costuma assistir televisão:		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
		☐ Sozinho		
		☐ Acompanhado (diga quem assiste com você e a idade)		
Vida Cultural	117	Quem decide a programação a ser assistida:		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida Cultural	118	Qual o programa de TV que marcou sua infância ou adolescência:		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
Vida Cultural	119	Onde você costuma acessar a internet		Questão excluída: pergunta específica para o contexto de socialização, com pouca contribuição para o estudo de perfil de carreira
		☐ casa		
		☐ escola		
		☐ Trabalho de grupo		
		☐ não acesso		
		☐ Outros:		
Vida Cultural		Quanto tempo aproximadamente você navega na internet por dia:		Questão incluída: adequação do questionário original ao momento atual do uso da internet. Inclusão no bloco cultural e com as mesmas alternativas de resposta da pergunta sobre TV.
		☐ menos de 30 minutos		
		☐ de 1 a 2 horas		
		☐ de 2 a 3 horas		
		☐ mais de 3 horas		
Vida Cultural	120	Para quais fins você acessa a internet:		Questão alterada: questão original descritiva. Inclusão de 5 alternativas para fins de comparação com pesquisas de mercado e análise interna dos resultados
		☐ enviar emails		
		☐ acessar redes sociais		
		☐ ler notícias		
		☐ pesquisar		
		☐ fazer compras		
		☐ Outros:		

Bloco	No	Parte 2 - Classificação econômica	Escala	Justificativa (em relação ao teste original)
		Por favor, indique a seguir, quais dos itens listados abaixo você possui em sua residência e em que quantidade?		Questão alterada: após aplicação de pre-teste: Instrução de preenchimento incluída.
Itens de conforto		banheir(o)s	Não possui; 1; 2; 3; 4 ou +	
		automóvel(is) - uso particular	Não possui; 1; 2; 3; 4 ou +	
Itens de conforto		empregados mensalistas - trabalham pelo menos cinco dias por semana	Não possui; 1; 2; 3; 4 ou +	
Itens de conforto		máquina(s) de lavar roupa, excluindo tanquinho	Não possui; 1; 2; 3; 4 ou +	
Itens de conforto		DVD(s)	Não possui; 1; 2; 3; 4 ou +	
Itens de conforto		geladeira(s)	Não possui; 1; 2; 3; 4 ou +	
Itens de conforto		freezer(s) independentes ou parte da geladeira duplex	Não possui; 1; 2; 3; 4 ou +	
Itens de conforto		microcomputador(es) (laptops, notebooks e netbooks) e desconsiderando tablets, palms ou smartphones	Não possui; 1; 2; 3; 4 ou +	
Itens de conforto		lava-louça(s)	Não possui; 1; 2; 3; 4 ou +	
Itens de conforto		micro-onda(s)	Não possui; 1; 2; 3; 4 ou +	
Itens de conforto		motocicleta(s), desconsiderando as usadas exclusivamente para uso profissional	Não possui; 1; 2; 3; 4 ou +	
Itens de conforto		secadora(s) de roupas	Não possui; 1; 2; 3; 4 ou +	
Condições do domicílio		A água utilizada neste domicílio é proveniente de:		
Condições do domicílio		☐ Rede geral de distribuição		
Condições do domicílio		☐ Poço ou nascente		
Condições do domicílio		☐ Outro meio		
Condições do domicílio		Considerando o trecho da rua do seu domicílio, você diria que a rua é:		
Condições do domicílio		☐ Asfaltada/Pavimentada		
Condições do domicílio		☐ Terra/Cascalho		
chefe de família		Qual é o grau de instrução do chefe da família? Considere como chefe da família a pessoa que contribui com a maior parte da renda do domicílio.		Questão excluída: o questionário de práticas sociais inclui essa questão de forma mais abrangente
chefe de família		☐ Analfabeto / Fundamental I incompleto		
chefe de família		☐ Fundamental I completo / Fundamental II incompleto		
chefe de família		☐ Fundamental completo/Médio incompleto		
chefe de família		☐ Médio completo/Superior incompleto		
chefe de família		☐ Superior completo		
Bloco	No	Parte 3 - Pesquisa de modelos de carreira	Escala	Justificativa
		A seguir você terá 20 espaços para responder a pergunta "o que é carreira?". Dê respostas que vierem a sua cabeça, não se detenha, nem se preocupe com a lógica ou importância. Você não precisa preencher todos os espaços.		
	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
	6			
	7			
	8			
	9			
	10			
	11			
	12			
	13			
	14			
	15			
	16			
	17			
	18			
	19			
	20			

Anexo C - Questionário Critério Brasil

Itens de conforto	Quantidade de itens que possui				
	Não possui	1	2	3	4+
Quantidade de automóveis de passeio exclusivamente para uso particular					
Quantidade de empregados mensalistas, considerando apenas os que trabalham pelo menos cinco dias por semana					
Quantidade de máquinas de lavar roupa, excluindo tanquinho					
Quantidade de banheiros					
Quantidade de DVD, incluindo qualquer dispositivo que leia DVD e desconsiderando DVD de automóvel					
Quantidade de geladeiras					
Quantidade de freezers independentes ou parte da geladeira duplex					
Quantidade de microcomputadores, considerando computadores de mesa, laptops, notebooks e netbooks e desconsiderando tablets, palms ou smartphones					
Quantidade de lavadora de louças					
Quantidade de fornos de micro-ondas					
Quantidade de motocicletas, desconsiderando as usadas exclusivamente para uso profissional					
Quantidade de máquinas secadoras de roupas, considerando lava e seca					

A água utilizada neste domicílio é proveniente de:	
Rede geral de distribuição	
Poço ou nascente	
Outro meio	

Considerando o trecho da rua do seu domicílio, você diria que a rua é:	
Asfaltada/Pavimentada	
Terra/Cascalho	

Qual é o grau de instrução do chefe da família? Considere como chefe da família a pessoa que contribui com a maior parte da renda do domicílio.	
Analfabeto / Fundamental I incompleto	Analfabeto/Primário Incompleto
Fundamental I completo / Fundamental II incompleto	Primário Completo/Ginásio Incompleto
Fundamental completo/Médio incompleto	Ginásio Completo/Colegial Incompleto
Médio completo/Superior incompleto	Colegial Completo/Superior Incompleto
Superior completo	Superior Completo

Anexo D - Sistema de pontos Critério Brasil

Variáveis	Quantidade				
	0	1	2	3	4 ou +
Banheiros	0	3	7	10	14
Empregados domésticos	0	3	7	10	13
Automóveis	0	3	5	8	11
Microcomputador	0	3	6	8	11
Lava louca	0	3	6	6	6
Geladeira	0	2	3	5	5
Freezer	0	2	4	6	6
Lava roupa	0	2	4	6	6
DVD	0	1	3	4	6
Micro-ondas	0	2	4	4	4
Motocicleta	0	1	3	3	3
Secadora roupa	0	2	2	2	2

Grau de instrução do chefe de família	
Escolaridade da pessoa de referência	Pontos
Analfabeto / Fundamental I incompleto	0
Fundamental I completo / Fundamental II incompleto	1
Fundamental II completo / Médio incompleto	2
Médio completo / Superior incompleto	4
Superior completo	7

Acesso a serviços públicos		
	Sim	Não
Água encanada	0	4
Rua pavimentada	0	2

Cortes do Critério Brasil	
Classe	Pontos
A	45 - 100
B1	38 - 44
B2	29 - 37
C1	23 - 28
C2	17 - 22
D-E	0 - 16

Anexo E – Telas do questionário on-line aplicado

Test Navigator

ecglobal

Prezado(a) participante,

Sou estudante do curso de mestrado em Psicologia Social e do Trabalho no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Estou realizando uma pesquisa, sob supervisão do professor Sigmar Malvezzi, cujo objetivo é investigar a relação da condição socioeconômica com perfil de carreira de jovens entrantes no mercado de trabalho.

Convido você a participar dessa pesquisa. Sua participação consiste em responder um questionário online, com duração aproximada de 15 minutos.

As perguntas referem-se a aspectos do seu contexto familiar, escolar, social, econômicos e profissional, não devendo oferecer dano de nenhuma espécie. Sua participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar, quiser desistir de continuar em qualquer momento ou quiser retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, tem absoluta liberdade de fazê-lo, sem penalização alguma.

Durante todas as fases da pesquisa e na publicação de seus resultados, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a).

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico nessa área.

Essa pesquisa cumpre as exigências contidas na resolução do CNS (Conselho Nacional de Saúde) nº 466/12, especialmente os itens IV. 3 e IV.4. A pesquisadora ficará a disposição para acompanhamento, assistência e dúvidas, durante e depois da pesquisa, através do telefone: (11) 5072-4638 e email: yvivventura@hotmail.com.

Para esclarecimentos com relação às dúvidas éticas do projeto: Av. Professor Mello Moraes, 1721 - Bloco G, 2º andar, sala 27 CEP 05508-030 - Cidade Universitária - São Paulo/SP E-mail: ceph.ip@usp.br - Telefone: (11) 3091-4182.

Atenciosamente,

Viviane Ventura Gaspar da Silva (Número USP: 5380272)

☐ Consinto em participar deste estudo e declaro ter a opção de impressão de uma via deste termo de consentimento.

☐ Não consinto

>>

Test Navigator

Em qual estado e cidade você mora?

Estado

São Paulo

Cidades

São Paulo

>>

Test Navigator

Por favor, indique a seguir, quais dos itens listados abaixo você possui em sua residência e em que quantidade?

	Não tem	Possui 1	Possui 2	Possui 3	Possui 4 ou +
Banheiro(s)	☐	☐	☐	☐	☐
Automóvel(eis) - uso particular	☐	☐	☐	☐	☐
Empregado(a)(s) mensalista(s) - trabalham pelo menos cinco dias por semana	☐	☐	☐	☐	☐
Máquina(s) de lavar roupa, excluindo tanquinho	☐	☐	☐	☐	☐
DVD(s)	☐	☐	☐	☐	☐
Geladeira(s)	☐	☐	☐	☐	☐
Freezer(s) (independente ou parte da geladeira duplex)	☐	☐	☐	☐	☐
Microcomputador(es) (laptops, notebooks e netbooks) e desconsiderando tablets, palms ou smartphones	☐	☐	☐	☐	☐
Lava-louça(s)	☐	☐	☐	☐	☐
Micro-onda(s)	☐	☐	☐	☐	☐
Motocicleta(s), desconsiderando as usadas exclusivamente para uso profissional	☐	☐	☐	☐	☐
Secadora(s) de roupa	☐	☐	☐	☐	☐

>>

Test Navigator ▾

ecglobal

A água utilizada neste domicílio é proveniente de?

- ☐ Rede geral de distribuição
- ☐ Poço ou nascente
- ☐ Outro meio

>>

Test Navigator ▾

ecglobal

Considerando o trecho da rua do seu domicílio, você diria que a rua é:

- ☐ Asfaltada/Pavimentada
- ☐ Terra/Cascalho

>>

Test Navigator

ecglobal

Quem é o chefe da família?

Considere como chefe da família a pessoa que contribui com a maior parte da renda do domicílio.

☐ Pai

☐ Mãe

☐ Eu

☒ Outros

Qual o grau de instrução de outros

☐ Nenhuma

☐ até a 4a série (incompleto)

☐ até a 4a série (completo)

☐ até a 8a série (incompleto)

☐ até a 8a série (completo)

☐ até ensino médio (incompleto)

☐ até ensino médio (completo)

☐ até superior (incompleto)

☐ até superior (completo)

☐ até pós graduação (incompleto)

☐ até pós graduação (completo)

Qual a escolaridade do seu pai?

☐ Nenhuma

☐ até a 4a série (incompleto)

☐ até a 4a série (completo)

☐ até a 8a série (incompleto)

☐ até a 8a série (completo)

☐ até ensino médio (incompleto)

☐ até ensino médio (completo)

☐ até superior (incompleto)

☐ até superior (completo)

☐ até pós graduação (incompleto)

☐ até pós graduação (completo)

Qual a escolaridade de sua mãe?

☐ Nenhuma

☐ até a 4a série (incompleto)

☐ até a 4a série (completo)

☐ até a 8a série (incompleto)

☐ até a 8a série (completo)

☐ até ensino médio (incompleto)

☐ até ensino médio (completo)

☐ até superior (incompleto)

☐ até superior (completo)

☐ até pós graduação (incompleto)

☐ até pós graduação (completo)

Qual é o seu grau de instrução?

☐ Nenhuma

☐ até a 4a série (incompleto)

☐ até a 4a série (completo)

☐ até a 8a série (incompleto)

☐ até a 8a série (completo)

☐ até ensino médio (incompleto)

☐ até ensino médio (completo)

☐ até superior (incompleto)

☐ até superior (completo)

☐ até pós graduação (incompleto)

☐ até pós graduação (completo)

>>

Test Navigator

ecglobal

Você é:

>>

Test Navigator

ecglobal

Qual a sua idade?

>>

Test Navigator

ecglobal

Você trabalha?

- ☐ Sim. Há menos de 1 ano.
- ☐ Sim. Há mais de um ano e menos de 2 anos.
- ☐ Sim. Há mais de 2 anos.
- ☐ Não

>>

Test Navigator

ecglobal

Atualmente você estuda em:

- ☐ Faculdade Pública
- ☐ Faculdade Privada
- ☐ Cursinho pré-vestibular
- ☐ Ensino médio
- ☐ Não estuda

>>

Test Navigator

ecglobal

Seu estado civil

☐ Solteiro

☐ Casado

☐ Divorciado

☐ Outros:

>>

Test Navigator

ecglobal

Você tem filhos:

☐ Sim

☐ Não

>>

Test Navigator

ecglobal

Como você define sua cor:

- ☐ Branca
- ☐ Preta
- ☐ Amarela
- ☐ Parda
- ☐ Indígena
- ☐ Não sei ou prefiro não responder

>>

Test Navigator

ecglobal

Qual sua religião:

- ☐ Católica
- ☐ Evangélica
- ☐ Espírita
- ☐ Sem religião
- ☐ Outra

>>

Test Navigator

ecglobal

Qual a importância da religião em sua vida:

- ☐ Muita
- ☐ Pouca
- ☐ Nenhuma

>>

Test Navigator

ecglobal

Com que frequência você participa de um culto religioso:

- ☐ uma vez por semana
- ☐ mais de uma vez por semana
- ☐ uma vez por mês
- ☐ mais de uma vez por mês
- ☐ raramente
- ☐ nunca

>>

Test Navigator

ecglobal

Participa de alguma atividade religiosa (grupo de jovens, banda, etc)?

☐ Sim
☐ Não

>>

Test Navigator

ecglobal

Como você classifica seu relacionamento com seu pai:

☐ Bom
☐ Ruim
☐ Poderia ser melhor
☐ Pai falecido

>>

Test Navigator

ecglobal

Como você classifica seu relacionamento com sua mãe:

- ☐ Bom
- ☐ Ruim
- ☐ Poderia ser melhor
- ☐ Mãe falecida

>>

Test Navigator

ecglobal

Como você classifica seu relacionamento com seus irmãos:

- ☐ Bom
- ☐ Ruim
- ☐ Poderia ser melhor
- ☐ Não tenho irmãos

>>

Test Navigator

ecglobal

Você cursou o ensino fundamental:

☐ só em escolas públicas

☐ só em escolas privadas

☐ escolas públicas e privadas

☐ não cursou o ensino fundamental

>>

Test Navigator

ecglobal

Você cursou o ensino médio:

☐ só em escolas públicas

☐ só em escolas privadas

☐ escolas públicas e privadas

☐ não cursou o ensino médio

>>

Test Navigator

ecglobal

Por que você ou seus pais escolheram essa escola (ensino médio)?

☐ Proximidade de casa

☐ Proximidade do trabalho

☐ Qualidade do ensino

☐ Disponibilidade de vaga

☐ Outros:

>>

A escola onde você estudou o ensino médio realizava atividades extracurriculares, tais como

	Sim	Não
palestra ou debates	☐	☐
teatro	☐	☐
projeção de filmes	☐	☐
coral	☐	☐
dança ou música	☐	☐
viagem ou estudo do meio ambiente	☐	☐
feira de ciências	☐	☐
festas	☐	☐
gincanas	☐	☐

test navigator

Qual a sua avaliação sobre a escola que cursou o ensino médio quanto aos seguintes aspectos:

	bom	regular	fraco	não sei responder
Liberdade de expressar suas ideias	☐	☐	☐	☐
Respeito aos alunos	☐	☐	☐	☐
A escola leva em conta sua opinião	☐	☐	☐	☐
Nas aulas são discutidos problemas da atualidade	☐	☐	☐	☐
A escola ajuda a resolver problemas de relacionamento dos alunos	☐	☐	☐	☐

>>

test navigator

O que te motiva ou motivava a ir para escola no ensino médio (escolha apenas 1 opção):

- ☐ Professores
- ☐ colegas
- ☐ meu futuro
- ☐ atividades extra-classe
- ☐ aquisição de conhecimento
- ☐ Obrigação
- ☐ Outros:

>>

Test Navigator

Quanto você costuma praticar as atividades abaixo:

	Muito	às vezes	pouco	nunca
Ir ao cinema	☐	☐	☐	☐
Ir ao teatro	☐	☐	☐	☐
Ir a bibliotecas	☐	☐	☐	☐
Ir a museus e exposições	☐	☐	☐	☐
Ir a Shows e concertos	☐	☐	☐	☐
Ir a bares	☐	☐	☐	☐
Ir ao shopping	☐	☐	☐	☐
Fazer esportes	☐	☐	☐	☐
Participar de grupos musicais	☐	☐	☐	☐
Ouvir rádio	☐	☐	☐	☐
Ir a parques	☐	☐	☐	☐
Falar ao telefone ou mandar WhatsApp	☐	☐	☐	☐

>>

Test Navigator

Você lê:

- ☐ Muito
- ☐ Às vezes
- ☐ Pouco
- ☐ Não lê

>>

Test Navigator

ecglobal

Quais dos itens abaixo você costuma ler (assinale todos os que você lê)

☐ Livros da escola ou faculdade

☐ Livros extra-escolares

☐ Jornais

☐ Revistas

☐ Quadrinhos

☐ Outros:

>>

Test Navigator

ecglobal

Quanto tempo aproximadamente você assiste TV por dia:

☐ menos de 30 minutos

☐ de 1 a 2 horas

☐ de 2 a 3 horas

☐ mais de 3 horas

>>

ecglobal

Você costuma:

	Sempre	às vezes	Nunca
Ligar a TV sem saber a programação	☐	☐	☐
Mudar de canal constantemente (zapear)	☐	☐	☐
Comentar programas de TV	☐	☐	☐
Participar por telefone ou internet de programas	☐	☐	☐
Ver TV nas refeições	☐	☐	☐
Ver TV antes de dormir (hábito para adormecer)	☐	☐	☐

>>

Test Navigator

ecglobal

Qual seu tipo de programa favorito (máximo 2 opções):

- ☐ Novela
- ☐ Humorístico
- ☐ Filme
- ☐ Musical
- ☐ Esportes
- ☐ Reality Show
- ☐ Auditório
- ☐ Documentário
- ☐ Telejornal
- ☐ Seriado
- ☐ Outros:

>>

Test Navigator

ecglobal

Quanto tempo aproximadamente você navega na internet por dia:

☐ menos de 30 minutos

☐ de 1 a 2 horas

☐ de 2 a 3 horas

☐ mais de 3 horas

>>

Test Navigator

ecglobal

Você acessa a internet principalmente para:

☐ enviar emails

☐ acessar redes sociais

☐ ler notícias

☐ pesquisar

☐ fazer compras

>>

ecglobal

A seguir você terá 20 espaços para responder a pergunta "o que é carreira?".

Dê as respostas que vierem à sua cabeça: não se detenha, nem se preocupe com lógica ou importância. Você não precisa preencher todos os espaços.

1:

2:

3:

4:

5:

6:

7:

8:

9:

10:

11:

12:

13:

14:

15:

16:

17:

18:

19:

20:

>>

Anexo F – termo de consentimento livre e esclarecido**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Prezado(a) participante,

Sou estudante do curso de mestrado em Psicologia Social e do Trabalho no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Estou realizando uma pesquisa, sob supervisão do professor Sigmar Malvezzi, cujo objetivo é investigar a relação da condição socioeconômica com modelo de carreira de jovens entrantes no mercado de trabalho.

Convido você a participar dessa pesquisa. Sua participação consiste em responder um questionário on-line, que contém 58 questões e seu preenchimento tem duração aproximada de 30 minutos.

As perguntas referem-se a aspectos do seu contexto familiar, escolar, social, econômicos e profissional, não devendo oferecer dano de nenhuma espécie.

Mesmo assim, de forma a minimizar qualquer possível dano ou desconforto, aplicou-se um pré-teste com 10 indivíduos e seus feedbacks foram analisados e considerados nessa versão final do questionário. Em caso de eventual dano decorrente da pesquisa, ou despesa diretamente decorrente da participação na mesma, será garantida a análise da intercorrência bem como, possível indenização.

Sua participação nesse estudo é voluntária e, se você decidir não participar, quiser desistir de continuar em qualquer momento ou quiser retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, tem absoluta liberdade de fazê-lo, sem penalização alguma.

Sua participação nessa pesquisa não deve ter nenhuma despesa direta ou indireta.

Durante todas as fases da pesquisa e na publicação de seus resultados, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a).

Nessa área, temos poucos estudos empíricos, principalmente no Brasil. Por isso, mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico nessa área.

Essa pesquisa cumpre as exigências contidas na resolução do CNS (Conselho Nacional de Saúde) nº 466/12, especialmente os itens IV. 3 e IV. 4. A pesquisadora ficará a disposição para acompanhamento, assistência e dúvidas, durante e depois da pesquisa, através do telefone: (11) 5072-4638 e email: viviventura@hotmail.com.

Para esclarecimentos com relação às dúvidas éticas do projeto: Av. Professor Mello Moraes, 1721 – Bloco G, 2º andar, sala 27 CEP 05508-030 - Cidade Universitária - São Paulo/SP E-mail: ceph.ip@usp.br - Telefone: (11) 3091-4182.

Atenciosamente,

Viviane Ventura Gaspar da Silva (Número USP: 5380272)

Consinto em participar deste estudo e declaro ter a opção de impressão de uma via deste termo de consentimento.

Anexo G – detalhamento demográfico e das práticas culturais

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Classe econômica	A	42 (28)	150
	B	71 (47,33)	150
	C	37 (24,67)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Quem é o chefe da família?	Pai	55 (41,67)	132
	Mãe	23 (17,42)	132
	Eu	51 (38,64)	132
	Outros: irmão	3 (2,27)	132

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Qual a escolaridade do seu pai?	Nenhuma	5 (3,79)	132
	até a 4a série (incompleto)	7 (5,3)	132
	até a 4a série (completo)	3 (2,27)	132
	até a 8a série (incompleto)	7 (5,3)	132
	até a 8a série (completo)	10 (7,58)	132
	até ensino médio (incompleto)	6 (4,55)	132
	até ensino médio (completo)	44 (33,33)	132
	até superior (incompleto)	7 (5,3)	132
	até superior (completo)	25 (18,94)	132
	até pós graduação (incompleto)	1 (0,76)	132
	até pós graduação (completo)	17 (12,88)	132

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Qual a escolaridade de sua mãe?	Nenhuma	3 (2,27)	132
	até a 4a série (incompleto)	4 (3,03)	132
	até a 4a série (completo)	6 (4,55)	132
	até a 8a série (incompleto)	5 (3,79)	132
	até a 8a série (completo)	6 (4,55)	132
	até ensino médio (incompleto)	6 (4,55)	132
	até ensino médio (completo)	50 (37,88)	132
	até superior (incompleto)	11 (8,33)	132
	até superior (completo)	29 (21,97)	132
	até pós graduação (incompleto)	5 (3,79)	132
	até pós graduação (completo)	7 (5,3)	132

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Qual é o seu grau de instrução?	até a 4a série (completo)	1 (0,76)	132
	até a 8a série (incompleto)	1 (0,76)	132
	até a 8a série (completo)	1 (0,76)	132
	até ensino médio (incompleto)	4 (3,03)	132
	até ensino médio (completo)	35 (26,52)	132
	até superior (incompleto)	42 (31,82)	132
	até superior (completo)	38 (28,79)	132
	até pós graduação (incompleto)	4 (3,03)	132
	até pós graduação (completo)	6 (4,55)	132

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Qual seu gênero?	Homem	87 (58)	150
	Mulher	63 (42)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Você trabalha?	Sim. Há menos de 1 ano.	90 (60)	150
	Sim. Há mais de um ano e menos de 2 anos.	60 (40)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Atualmente você estuda em:	Faculdade Pública	36 (24)	150
	Faculdade Privada	50 (33,33)	150
	Cursinho pré-vestibular	16 (10,67)	150
	Ensino médio	9 (6)	150
	Não estuda	39 (26)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Seu estado civil	Solteiro	115 (76,67)	150
	Casado	35 (23,33)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Você tem filhos:	Sim	47 (31,33)	150
	Não	103 (68,67)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Como você define sua cor:	Branca	74 (49,33)	150
	Preta	22 (14,67)	150
	Amarela	2 (1,33)	150
	Parda	49 (32,67)	150
	Indígena	3 (2)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Qual sua religião:	Católica	65 (43,33)	150
	Evangélica	35 (23,33)	150
	Espírita	11 (7,33)	150
	Sem religião	38 (25,33)	150
	Outra: Cristã	1 (0,67)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Qual a importância da religião em sua vida:	Muita	81 (54)	150
	Pouca	48 (32)	150
	Nenhuma	21 (14)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Com que frequência você participa de um culto religioso:	uma vez por semana	49 (32,67)	150
	mais de uma vez por semana	17 (11,33)	150
	uma vez por mês	18 (12)	150
	mais de uma vez por mês	5 (3,33)	150
	raramente	43 (28,67)	150
	nunca	18 (12)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Participa de alguma atividade religiosa (grupo de jovens, banda, etc)?	Sim	59 (39,33)	150
	Não	91 (60,67)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Como você classifica seu relacionamento com seu pai:	Bom	101 (67,33)	150
	Ruim	11 (7,33)	150
	Poderia ser melhor	24 (16)	150
	Pai falecido	14 (9,33)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Como você classifica seu relacionamento com sua mãe:	Bom	125 (83,33)	150
	Ruim	5 (3,33)	150
	Poderia ser melhor	18 (12)	150
	Mãe falecida	2 (1,33)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Como você classifica seu relacionamento com seus irmãos:	Bom	101 (67,33)	150
	Ruim	4 (2,67)	150
	Poderia ser melhor	29 (19,33)	150
	Não tenho irmãos	16 (10,67)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Você cursou o ensino fundamental:	só em escolas públicas	112 (74,67)	150
	só em escolas privadas	23 (15,33)	150
	escolas públicas e privadas	14 (9,33)	150
	não cursou o ensino fundamental	1 (0,67)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Você cursou o ensino médio:	só em escolas públicas	115 (76,67)	150
	só em escolas privadas	26 (17,33)	150
	escolas públicas e privadas	8 (5,33)	150
	não cursou o ensino médio	1 (0,67)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Por que você ou seus pais escolheram essa escola (ensino médio)?	Proximidade de casa	92 (61,33)	150
	Proximidade do trabalho	1 (0,67)	150
	Qualidade do ensino	44 (29,33)	150
	Disponibilidade de vaga	9 (6)	150
	Outros: condição financeira	4 (2,67)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
O que te motiva ou motivava a ir para escola no ensino médio (escolha apenas 1 opção):	Professores	19 (12,67)	150
	colegas	23 (15,33)	150
	meu futuro	75 (50)	150
	atividades extra-classe	1 (0,67)	150
	aquisição de conhecimento	26 (17,33)	150
	Obrigação	6 (4)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Você lê:	Muito	70 (46,67)	150
	Às vezes	61 (40,67)	150
	Pouco	19 (12,67)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Quais dos itens abaixo você costuma ler (assinale todos os que você lê):			
	Livros da escola ou faculdade	98 (65,33)	150
	Livros extra-escolares	84 (56)	150
	Jornais	67 (44,67)	150
	Revistas	71 (47,33)	150
	Quadrinhos	64 (42,67)	150
	Outros: blogs, livros, bíblia	6 (4)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Quanto tempo aproximadamente você assiste TV por dia:	menos de 30 minutos	53 (35,33)	150
	de 1 a 2 horas	48 (32)	150
	de 2 a 3 horas	32 (21,33)	150
	mais de 3 horas	17 (11,33)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Você costuma:			
Ligar a TV sem saber a programação	Sempre	69 (46)	150
	às vezes	74 (49,33)	150
	Nunca	7 (4,67)	150
Mudar de canal constantemente (zapear)	Sempre	65 (43,33)	150
	às vezes	74 (49,33)	150
	Nunca	11 (7,33)	150
Comentar programas de TV	Sempre	41 (27,33)	150
	às vezes	71 (47,33)	150
	Nunca	38 (25,33)	150
Participar por telefone ou internet de programas	Sempre	17 (11,33)	150
	às vezes	41 (27,33)	150
	Nunca	92 (61,33)	150
Ver TV nas refeições	Sempre	64 (42,67)	150
	às vezes	64 (42,67)	150
	Nunca	22 (14,67)	150
Ver TV antes de dormir (hábito para adormecer)	Sempre	61 (40,67)	150
	às vezes	55 (36,67)	150
	Nunca	34 (22,67)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Qual seu tipo de programa favorito (máximo 2 opções):			
	Novela	30 (20)	150
	Humorístico	22 (14,67)	150
	Filme	86 (57,33)	150
	Musical	11 (7,33)	150
	Esportes	33 (22)	150
	Reality Show	11 (7,33)	150
	Auditório	2 (1,33)	150
	Documentário	20 (13,33)	150
	Telejornal	19 (12,67)	150
	Seriado	52 (34,67)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Quanto tempo aproximadamente você navega na internet por dia:			
	menos de 30 minutos	4 (2,67)	150
	de 1 a 2 horas	23 (15,33)	150
	de 2 a 3 horas	27 (18)	150
	mais de 3 horas	96 (64)	150

Variável	Categoria	Freq (%)	n
Você acessa a internet principalmente para:			
	enviar emails	87 (58)	150
	acessar redes sociais	121 (80,67)	150
	ler notícias	91 (60,67)	150
	pesquisar	116 (77,33)	150
	fazer compras	59 (39,33)	150

Variável	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n
Escore de carreira	-0,07 (0,4)	0 (-1;1)	149
Qual a sua idade?	21,3 (1,87)	21 (18;24)	150
A escola onde você estudou o ensino médio realizava atividades extracurriculares (Palestras ou debates, teatro, projeções de filmes, coral, dança ou música, viagem ou estudo do meio ambiente, Feira de ciências, Gincanas, Festas)?	5,71 (2,32)	6 (0;9)	150
Qual a sua avaliação sobre a escola que cursou o ensino médio quanto a liberdade para expressar suas idéias, respeito aos alunos, a escola levava em conta sua opinião, nas aulas eram discutidos problemas da atualidade, a escola ajudava a resolver problemas de relacionamento dos alunos?	2,57 (1,73)	3 (0;5)	150
Quanto você costuma praticar as atividades: Ir ao cinema, Ir ao teatro, Ir a bibliotecas, Ir a museus e exposições, Shows e concertos, bares, ir ao shopping, fazer esportes, participar de grupos musicais, ouvir rádio, ir a parques, falar ao telefone ou mandar whats?	3,87 (2,74)	3 (0;12)	150

Anexo H – detalhamento da classificação das respostas abertas

No de respostas	Respondentes e respostas	Código	Unidade de análise	Classificação
ID	Respondente 111			
Q_1	1	200		Resposta inválida
ID	Respondente 6			
Q_1	o que vc quer pra sua vida	1	Escolha	Modelo Emergente
ID	Respondente 10			
Q_1	bom	75	Bom	Resposta ambígua
ID	Respondente 16			
Q_1	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
ID	Respondente 18			
Q_1	Profissional	4	Profissão	Resposta ambígua
ID	Respondente 20			
Q_1	Uma escolha por seu próprio futuro	1	Escolha	Modelo Emergente
ID	Respondente 22			
Q_1	futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
ID	Respondente 33			
Q_1	Pra mim carreira é o que atualmente estou buscando fazendo minha faculdade, e com base nisso ter um futuro bem uma carreira estável	4	Profissão	Modelo tradicional
ID	Respondente 34			
Q_1	carreira pra mim é um caminho pelo o qual devo seguir em minha vida	1	Escolha	Modelo tradicional
ID	Respondente 38			
Q_1	e o que garante meu dinheiro.	7	Remuneração	Modelo tradicional
ID	Respondente 40			
Q_1	Carreira é tudo	23	Essencial	Resposta ambígua
ID	Respondente 45			
Q_1	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
ID	Respondente 49			
Q_1	Carreira é o histórico da vida profissional	36	Histórico	Modelo tradicional
ID	Respondente 50			
Q_1	Emprego sujeito a promoções que dure a vida de trabalho de uma pessoa	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
ID	Respondente 55			
Q_1	caminho a ser trilhado	6	Trajetória	Resposta ambígua
ID	Respondente 64			
Q_1	Carreira é uma determinada área a qual você escolhe seguir para seu crescimento na sua carreira profissional e pessoal.	4	Profissão	Modelo Emergente
ID	Respondente 69			
Q_1	Tudo	23	Essencial	Resposta ambígua
ID	Respondente 73			
Q_1	Em questão de trabalho, na minha opinião é quando você começa fazendo serviços comuns na sua área (cargos baixos), até ser gerente, ou mais no mesmo ramo de trabalho.	12	Trabalho	Modelo tradicional
ID	Respondente 78			
Q_1	Entendo como carreira o conjunto de metas, objetivos, sonhos e conquistas feitas ao longo dos anos exercendo a atividade profissional escolhida.	11	Metas	Resposta ambígua
ID	Respondente 81			
Q_1	Um período no qual você desenvolve algum tipo de trabalho	101	Longo período de tempo	Resposta ambígua
ID	Respondente 83			
Q_1	carreira cada um constrói a sua porque e isso que vai determina sua profissão	1	Escolha	Modelo Emergente
ID	Respondente 86			
Q_1	e meu futuro e dos meus filhos que virão	3	Futuro	Resposta ambígua
ID	Respondente 103			
Q_1	Processos de vida profissional de uma pessoa em determinada profissão.	6	Trajetória	Resposta ambígua
ID	Respondente 104			
Q_1	seu futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
ID	Respondente 105			
Q_1	sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
ID	Respondente 107			
Q_1	É o caminho que se segue para se atingir objetivos	6	Trajetória	Modelo tradicional
ID	Respondente 125			
Q_1	sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
ID	Respondente 135			
Q_1	qualquer plano para o futuro que seja considerado algum tipo de profissão	11	Metas	Resposta ambígua
ID	Respondente 142			
Q_1	carreira é voce seguir uma determinada coisa. tipo fazer carreira é voce trabalhar e crescer ao longo dos anos no seu trabalho	13	Sem escolha	Modelo tradicional
ID	Respondente 148			
Q_1	Algo em que todo o ser humano almeja para ser um grande profissional	10	Sonho	Modelo Emergente
ID	Respondente 150			
Q_1	carreira é a construção do meu futuro	15	Construção	Modelo Emergente
ID	Respondente 4			
Q_1	realização pessoal	17	Pessoal	Modelo Emergente
Q_2	crescimento profissional	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional

No de respostas	Respondentes e respostas	Código	Unidade de análise	Classificação
ID	Respondente 5			
Q_1	o caminho a seguir depois da faculdade	6	Trajetória	Resposta ambígua
Q_2	o que você trilha com a sua profissão			Resposta ambígua
ID	Respondente 15			
Q_1	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	Consegui chegar onde quer	2	Sucesso	Modelo Emergente
ID	Respondente 24			
Q_1	o futuro de uma pessoa	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	o futuro do país e sua economia	18	Sociedade	Resposta ambígua
ID	Respondente 26			
Q_1	meu melhor caminho	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_2	ir à hollywood	200		Resposta inválida
ID	Respondente 32			
Q_1	É o que você irá fazer na sua vida profissional	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_2	É um dos mais difíceis desafios que você precisa enfrentar na sua vida para ser bem sucedido	2	Sucesso	Resposta ambígua
ID	Respondente 46			
Q_1	carreira pra mim é seu trabalho o que vai fazer num futuro próximo	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_2	Carreira um trabalho que você escolhe e segue por um bom tempo	12	Trabalho	Modelo Emergente
ID	Respondente 75			
Q_1	Profissão	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_2	Estabilidade	5	Estabilidade	Modelo tradicional
ID	Respondente 82			
Q_1	futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	conhecimento	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
ID	Respondente 98			
Q_1	futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	Trajetória de trabalhos	6	Trajetória	Resposta ambígua
ID	Respondente 108			
Q_1	objetivo	11	Metas	Resposta ambígua
Q_2	destino	19	Destino	Modelo tradicional
ID	Respondente 146			
Q_1	estrada estreita	6	Trajetória	Resposta ambígua
Q_2	caminho	6	Trajetória	Resposta ambígua
ID	Respondente 8			
Q_1	objetivo de vida	11	Metas	Resposta ambígua
Q_2	ligação com futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_3	determinação	11	Metas	Resposta ambígua
ID	Respondente 13			
Q_1	status	20	Status	Modelo tradicional
Q_2	trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_3	qualidade de vida	21	Equilíbrio	Modelo Emergente
ID	Respondente 19			
Q_1	sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	crecimento	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_3	objetivo	11	Metas	Resposta ambígua
ID	Respondente 27			
Q_1	Oportunidade	22	Oportunidade	Modelo tradicional
Q_2	Crescimento	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_3	Realização	2	Sucesso	Resposta ambígua
ID	Respondente 30			
Q_1	oportunidade	22	Oportunidade	Modelo tradicional
Q_2	vida	19	Destino	Modelo tradicional
Q_3	trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
ID	Respondente 31			
Q_1	importante	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_2	essencial	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_3	preciso	19	Destino	Modelo tradicional
ID	Respondente 42			
Q_1	Vida profissional	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_2	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_3	Negócios	18	Sociedade	Resposta ambígua
ID	Respondente 51			
Q_1	construção de um futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	estabelecimento profissional	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_3	progredir profissionalmente	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
ID	Respondente 59			
Q_1	e nosso trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_2	e tudo da nossa vida	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_3	a nossa vida e geral	23	Essencial	Resposta ambígua
ID	Respondente 67			
Q_1	e construir um futuro sólido	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	e crescer no setor de trabalho	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_3	e ter ganhos sólidos	7	Remuneração	Modelo tradicional
ID	Respondente 71			
Q_1	ocupação	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_2	futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_3	estabilidade econômica	5	Estabilidade	Modelo tradicional
ID	Respondente 74			
Q_1	carreira e ter uma profissão	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_2	carreira pode ser uma prática de jogo	200		Resposta inválida
Q_3	carreira pode ser uma fileira de itens	200		Resposta inválida
ID	Respondente 77			
Q_1	ser bem sucedido	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	ganhar bem	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_3	ter um plano para o futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
ID	Respondente 80			
Q_1	estabilidade financeira	5	Estabilidade	Modelo tradicional
Q_2	fazer o que gosta	12	Trabalho	Modelo Emergente
Q_3	dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional

No de respostas	Respondentes e respostas	Código	Unidade de análise	Classificação
ID	Respondente 85			
Q_1	Ser realizado	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	Ser feliz	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_3	Estabilidade financeira	5	Estabilidade	Modelo tradicional
ID	Respondente 88			
Q_1	Uma pessoa peb sucedida	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	Que luto pra contruir	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_3	Uma carreira	46	Carreira	Resposta ambígua
ID	Respondente 90			
Q_1	Comprometimento	25	Comprometimento	Modelo tradicional
Q_2	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_3	Planejamento	11	Metas	Resposta ambígua
ID	Respondente 96			
Q_1	Sua jornada de vida no trabalho.	6	Trajetória	Resposta ambígua
Q_2	A junção de todas as escolhas tomadas referente ao seu trabalho.	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_3	O tempo dedicado ao estudo para se aprimorar no seu ramo.	4	Profissão	Resposta ambígua
ID	Respondente 102			
Q_1	fazer o que gosta	12	Trabalho	Modelo Emergente
Q_2	se dedicar	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_3	pensar nas consequencias da sua profissao para o mundo	81	Ideias	Modelo Emergente
ID	Respondente 113			
Q_1	é o que você fez da sua vida	12	Trabalho	Modelo tradicional
Q_2	é a sua trajetória profissional	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_3	é o que você fez do seu trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
ID	Respondente 116			
Q_1	carreira para min e um futuro para vc e sua família	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	aonde voce podera ter as suas coisa sem precisar pedir para os soutros	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_3	e dar um futuro para o meu filho e minha esposa	3	Futuro	Resposta ambígua
ID	Respondente 149			
Q_1	é uma meta conquistada	11	Metas	Resposta ambígua
Q_2	realização de planos	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_3	valorização do empenho dado no trabalho ou estudo	2	Sucesso	Modelo tradicional
ID	Respondente 2			
Q_1	FUTURO	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	PROFISSÃO	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_3	REALIZAÇÃO	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_4	BEM ESTAR	21	Equilíbrio	Modelo Emergente
ID	Respondente 3			
Q_1	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_3	Dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_4	Legado	28	Legado	Modelo Emergente
ID	Respondente 11			
Q_1	Carreira é futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	Carreira é a superação	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_3	Carreira é a principal forma do ser humano sentir que ha uma chance de se superar para uma vida mas digna	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_4	É um sonho a se realizar	11	Metas	Resposta ambígua
ID	Respondente 12			
Q_1	SUCESSO	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	IMPORTANCIA	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_3	TRABALHO	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_4	LONGA DURAÇÃO	101	Longo período de tempo	Modelo tradicional
ID	Respondente 36			
Q_1	emprego	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	ser bem sucedido	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_3	ter uma futuro melhor	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_4	quando você trabalha em uma area que gosta	12	Trabalho	Modelo Emergente
ID	Respondente 47			
Q_1	meu futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	ainda não sei o que seguir	51	Dúvida	Modelo Emergente
Q_3	duvida	51	Dúvida	Modelo Emergente
Q_4	pressão	64	Estresse	Resposta ambígua
ID	Respondente 48			
Q_1	Constancia	6	Trajetória	Resposta ambígua
Q_2	Fortalecimento	200		Resposta inválida
Q_3	Emprego	8	Emprego	Modelo tradicional
Q_4	Vida Pessoal	17	Pessoal	Modelo Emergente
ID	Respondente 53			
Q_1	Carreira é algo que queremos seguir no futuro	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_2	É um trabalho que foi construído através de muitos anos de experiência	12	Trabalho	Modelo tradicional
Q_3	Carreira é uma história de uma profissão	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_4	Uma profissão seguida por muitos anos	4	Profissão	Modelo tradicional
ID	Respondente 58			
Q_1	um trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_2	desempenho profissional	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_3	desenvolvimento mental	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_4	ajuda no conhecimento	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
ID	Respondente 76			
Q_1	Seguir seu futuro	13	Sem escolha	Modelo tradicional
Q_2	o que voce gosta de fazer	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_3	ganhar um bom salario	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_4	sempre se dedicar	47	Dedicação	Modelo tradicional
ID	Respondente 89			
Q_1	fazer aquilo que se gosta	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_2	não se importar com a remuneração	7	Essencial	Modelo tradicional
Q_3	saber diferenciar amigos de colegas	29	Relacionamento	Modelo Emergente
Q_4	se empenhar e buscar sempre o melhor	47	Dedicação	Modelo tradicional
ID	Respondente 97			
Q_1	Profissão	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_2	Estudar	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_3	Corre atras dos objetivo	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_4	Focar no Objetivo	11	Metas	Resposta ambígua

No de respostas	Respondentes e respostas	Código	Unidade de análise	Classificação
ID	Respondente 109			
Q_1	Trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_2	Esforço	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_3	Dedicação	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_4	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
ID	Respondente 114			
Q_1	Ser um profissional excelente	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_2	Ter sucesso naquilo que faz	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_3	ser bem sucedido profissionalmente	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_4	É praticar com amor a profissão	1	Escolha	Modelo Emergente
ID	Respondente 118			
Q_1	Experiência	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_2	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_3	Estabilidade	5	Estabilidade	Modelo tradicional
Q_4	Emprego	8	Emprego	Modelo tradicional
ID	Respondente 119			
Q_1	Um plano	11	Metas	Resposta ambígua
Q_2	Meta Profissional	11	Metas	Resposta ambígua
Q_3	Caminho	6	Trajetória	Resposta ambígua
Q_4	Crescer na sua área de atuação	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
ID	Respondente 131			
Q_1	realização pessoal	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_2	fazer o que gosto	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_3	ter uma vida estavel financeiramente	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_4	sucesso profissional	2	Sucesso	Resposta ambígua
ID	Respondente 136			
Q_1	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	Aprendizado	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_3	Crescimento	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_4	Bem estar	21	Equilíbrio	Modelo Emergente
ID	Respondente 137			
Q_1	o que você conquista com sua profissão	2	Sucesso	Modelo tradicional
Q_2	fileira	200		Resposta inválida
Q_3	corrida	200		Resposta inválida
Q_4	rota	6	Trajetória	Resposta ambígua
ID	Respondente 139			
Q_1	profissão seguida	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	atividade exercida	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_3	trabalho da vida	12	Trabalho	Modelo tradicional
Q_4	profissões que são executadas ao longo da vida	4	Profissão	Modelo tradicional
ID	Respondente 147			
Q_1	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	Empreendimento	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_3	Oportunidade	22	Oportunidade	Modelo tradicional
Q_4	Finanças	7	Remuneração	Modelo tradicional
ID	Respondente 7			
Q_1	sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_3	conhecimento	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_4	ambição	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_5	desejo de crescer profissionalmente	10	Sonho	Modelo tradicional
ID	Respondente 9			
Q_1	Um bom cargo	8	Emprego	Modelo tradicional
Q_2	Oportunidades	22	Oportunidade	Modelo tradicional
Q_3	Promoção	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_4	Serviço	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_5	Bom relacionamento	29	Relacionamento	Modelo Emergente
ID	Respondente 28			
Q_1	trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_2	meta de vida	11	Metas	Resposta ambígua
Q_3	cobranças	30	Obrigação	Modelo tradicional
Q_4	responsabilidade	30	Obrigação	Modelo tradicional
Q_5	escalada	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
ID	Respondente 37			
Q_1	Realização profissional	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	Sustento	31	Sustento	Modelo tradicional
Q_3	Dá sentido a vida	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_4	Constante transformação	32	Transformação	Modelo Emergente
Q_5	Não precisa ser a mesma a vida toda	32	Transformação	Modelo tradicional
ID	Respondente 39			
Q_1	ter dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_2	ter um trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_3	sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_4	carreira musical ou outra coisa	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_5	medicina	4	Profissão	Resposta ambígua
ID	Respondente 41			
Q_1	Meta	11	Metas	Resposta ambígua
Q_2	Trilha	6	Trajetória	Resposta ambígua
Q_3	Planejamento	11	Metas	Resposta ambígua
Q_4	Querer	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_5	Ir atrás	2	Sucesso	Resposta ambígua
ID	Respondente 44			
Q_1	Obter sucesso profissional	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	Desenvolver ao longo da vida atividades no trabalho	101	Longo período de tempo	Modelo tradicional
Q_3	Estar sempre estudando pra melhorar o desempenho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_4	Aumentar as qualificações com cursos	33	Qualificação	Resposta ambígua
Q_5	Planejar e estipular metas	11	Metas	Resposta ambígua
ID	Respondente 68			
Q_1	o que você vai fazer pro resto da sua vida	12	Trabalho	Modelo tradicional
Q_2	um trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_3	uma area em que você prefere trabalhar	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_4	um sonho/ilusão	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_5	uma esperança	49	Esperança	Resposta ambígua

No de respostas	Respondentes e respostas	Código	Unidade de análise	Classificação
ID	Respondente 92			
Q_1	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	Estabilidade	5	Estabilidade	Modelo tradicional
Q_3	Dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_4	Identidade	17	Pessoal	Modelo Emergente
Q_5	Escolha	1	Escolha	Modelo Emergente
ID	Respondente 100			
Q_1	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_3	Identidade	17	Pessoal	Modelo Emergente
Q_4	Progressão	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_5	Prazer	24	Felicidade	Modelo Emergente
ID	Respondente 101			
Q_1	sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	felicidade	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_3	sonho	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_4	realização	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_5	paz	39	Paz	Resposta ambígua
ID	Respondente 106			
Q_1	Fazer o que se gosta.	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_2	Evolução.	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_3	Superação.	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_4	Esforço e busca pelos objetivos.	11	Metas	Modelo tradicional
Q_5	Ganhar dinheiro.	7	Remuneração	Modelo tradicional
ID	Respondente 115			
Q_1	CAREIRA E UM MEIO DE OBTER EXPERIENCIA PROFICIONAL	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_2	APRENDER A SER RESPONSÁVEL	30	Obrigação	Modelo tradicional
Q_3	FASER NOVAS AMIZADES	29	Relacionamento	Modelo Emergente
Q_4	SER DEPENDENTE	41	Dependência	Modelo tradicional
Q_5	PODER COMPRAR SUAS ROUPAS	7	Remuneração	Modelo tradicional
ID	Respondente 117			
Q_1	ser bem sucedido	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_2	fazer aquilo que sabe	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_3	criar uma reputação	102	Reputação	Modelo tradicional
Q_4	trabalho solido e a longo prazo em uma determinada área	101	Longo período de tempo	Modelo tradicional
Q_5	entrar no mercado de trabalho	18	Sociedade	Resposta ambígua
ID	Respondente 143			
Q_1	futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	meu salario	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_3	minha vida	19	Destino	Modelo tradicional
Q_4	se não fosse por ela, não teria comida agua casa e muitas coisas, estaria morto	31	Sustento	Modelo tradicional
Q_5	muito importante, mas família é mais.	23	Essencial	Resposta ambígua
ID	Respondente 144			
Q_1	carreira e vc seguir algo	13	Sem escolha	Modelo tradicional
Q_2	correr atras de uma coisa	11	Metas	Resposta ambígua
Q_3	seguir oque vc faz	13	Sem escolha	Modelo tradicional
Q_4	se vc faz uma escolaridade e pretende cotinuar	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_5	isso e uma carreira	46	Carreira	Resposta ambígua
ID	Respondente 63			
Q_1	Algo que possa te fazer feliz	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_2	Algo a ser pensado em longo prazo	11	Metas	Modelo tradicional
Q_3	Algo que vá te dar um sustento	31	Sustento	Modelo tradicional
Q_4	Algo que reflete o seu percurso como individuo no mercado de trabalho	6	Trajetória	Resposta ambígua
Q_5	Algo que deve trazer satisfação pessoal	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_6	Algo que pode trazer poder	20	Status	Modelo tradicional
ID	Respondente 65			
Q_1	Como uma linha do tempo em determinada profissão ou área de trabalho.	101	Longo período de tempo	Modelo tradicional
Q_2	Seguir uma carreira é uma forma de crescer economicamente.	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_3	Pode ser estressante.	64	Estresse	Resposta ambígua
Q_4	Pode tomar muito tempo da pessoa e se a pessoa não gostar do trabalho, sugar a energia da pessoa.	101	Longo período de tempo	Modelo tradicional
Q_5	Uma opção a se seguir na vida, mas não uma necessidade.	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_6	Trabalho.	12	Trabalho	Resposta ambígua
ID	Respondente 79			
Q_1	Determinação	11	Metas	Resposta ambígua
Q_2	Oportunidade	22	Oportunidade	Modelo tradicional
Q_3	Responsabilidade	30	Obrigação	Modelo tradicional
Q_4	Profissionalismo	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_5	Estudo	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_6	Atividades	12	Trabalho	Resposta ambígua
ID	Respondente 84			
Q_1	Vida profissional	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_2	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_3	Estabilidade financeira	5	Estabilidade	Modelo tradicional
Q_4	Equilíbrio de vida	21	Equilíbrio	Modelo Emergente
Q_5	Fazer o que ama	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_6	Se dedicar a vida profissional	47	Dedicação	Modelo tradicional
ID	Respondente 112			
Q_1	Algo que te deixa feliz	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_2	algo que você lutou muito para conseguir	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_3	you ama fazer aquilo	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_4	muitas vezes não importa o salario	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_5	para muitas pessoas está acima de tudo	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_6	um sentimento de realização	2	Sucesso	Resposta ambígua
ID	Respondente 123			
Q_1	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	Papel social	29	Relacionamento	Modelo Emergente
Q_3	Dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_4	Talento	33	Qualificação	Resposta ambígua
Q_5	Muitos anos	101	Longo período de tempo	Modelo tradicional
Q_6	Faculdade	4	Profissão	Resposta ambígua

No de respostas	Respondentes e respostas	Código	Unidade de análise	Classificação
ID	Respondente 133			
Q_1	Programa de trabalho pra uma vida	11	Metas	Modelo tradicional
Q_2	Especialização profissional a longo prazo	101	Longo período de tempo	Modelo tradicional
Q_3	Nome	20	Status	Modelo tradicional
Q_4	Título	20	Status	Modelo tradicional
Q_5	Base	43	Apoio	Modelo Emergente
Q_6	Programar seu futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
ID	Respondente 140			
Q_1	é um planejamento da profissão exercida	11	Metas	Resposta ambígua
Q_2	é exercer alguma profissão planejada	11	Metas	Resposta ambígua
Q_3	é ter alguma profissão planejada	11	Metas	Resposta ambígua
Q_4	alguns consideram que é sucesso nos negócios	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_5	o que se faz após terminar os estudos superiores	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_6	uma trilha que se almeja seguir para ter sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
ID	Respondente 1			
Q_1	O futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	Resultado do nosso esforço	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_3	O que almejamos para nossa vida	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_4	Aquilo q nos motiva	37	Motivação	Modelo Emergente
Q_5	O reconhecimento do nosso trabalho	38	Mérito	Modelo tradicional
Q_6	O desenvolvimento do nosso trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_7	O que almejamos profissionalmente	10	Sonho	Modelo Emergente
ID	Respondente 43			
Q_1	é um dos desafios impostos pela sociedade			Modelo tradicional
Q_2	sucesso na profissão	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_3	formação e a capacitação da pessoa	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_4	ingressar na área que a gente gosta	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_5	fazer história	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_6	traçar uma meta de vida	11	Metas	Resposta ambígua
Q_7	é mas um amplo aspectos da estrada profissional	6	Trajetória	Resposta ambígua
ID	Respondente 70			
Q_1	Empreendimento	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_2	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_3	Estabilidade	5	Estabilidade	Modelo tradicional
Q_4	Auto-Conhecimento	56	Autoconhecimento	Modelo Emergente
Q_5	Dedicação	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_6	Experiência	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_7	Planos	11	Metas	Resposta ambígua
ID	Respondente 17			
Q_1	trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_2	sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_3	dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_4	planejamento	11	Metas	Resposta ambígua
Q_5	vida	19	Destino	Modelo tradicional
Q_6	construção	15	Construção	Modelo Emergente
Q_7	empenho	25	Comprometimento	Modelo tradicional
Q_8	esforço	47	Dedicação	Modelo tradicional
ID	Respondente 52			
Q_1	Construir um futuro	3	Futuro	Modelo Emergente
Q_2	Poder ter filhos	14	Família	Resposta ambígua
Q_3	Dinheiro no bolso	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_4	Viajar muito	53	Viagens	Resposta ambígua
Q_5	Casa dos sonhos	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_6	Carro do ano	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_7	Muitas fetas	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_8	bebidas	7	Remuneração	Modelo tradicional
ID	Respondente 57			
Q_1	Meu futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	meu sustento	31	Sustento	Modelo tradicional
Q_3	família	14	Família	Resposta ambígua
Q_4	Sonho	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_5	Realização	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_6	Liberdade	27	Liberdade	Modelo Emergente
Q_7	Bens materiais	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_8	Socialização	29	Relacionamento	Modelo Emergente
ID	Respondente 62			
Q_1	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	Dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_3	Prazer	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_4	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_5	Status	20	Status	Modelo tradicional
Q_6	Glamour	20	Status	Modelo tradicional
Q_7	Viagens	53	Viagens	Resposta ambígua
Q_8	Viver bem	21	Equilíbrio	Modelo Emergente
ID	Respondente 21			
Q_1	Liderança	87	Liderança	Resposta ambígua
Q_2	Conhecimento	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_3	Crescimento	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_4	Trabalho em equipe	45	Trabalho em equipe	Modelo Emergente
Q_5	Objetivo	11	Metas	Resposta ambígua
Q_6	Luta	50	Conflito	Resposta ambígua
Q_7	Sabedoria	68	Sabedoria	Modelo Emergente
Q_8	Caráter	17	Pessoal	Modelo Emergente
Q_9	Responsabilidade	30	Obrigação	Modelo tradicional
ID	Respondente 25			
Q_1	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	Oportunidade	22	Oportunidade	Modelo tradicional
Q_3	Chance de crescer na vida	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_4	Ajudar a família	86	Ajudar	Resposta ambígua
Q_5	Construir uma família	14	Família	Resposta ambígua
Q_6	Dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_7	Fazer aquilo que gosta	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_8	Ajudar o próximo	86	Ajudar	Resposta ambígua
Q_9	Entender o próximo	70	Cumplicidade	Modelo Emergente

No de respostas	Respondentes e respostas	Código	Unidade de análise	Classificação
ID	Respondente 61			
Q_1	profissao	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_2	independencia financeira	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_3	colocar em pratica interesses ou hobbies	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_4	sentir-se realizado	85	Sentir-se realizado	Modelo Emergente
Q_5	progresso	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_6	sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_7	reconhecimento	38	Mérito	Modelo tradicional
Q_8	crescimento profissional	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_9	valorização de trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
ID	Respondente 54			
Q_1	Trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_2	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_3	Ajuda	70	Cumplicidade	Modelo Emergente
Q_4	Famílias	14	Família	Resposta ambígua
Q_5	Mãe	14	Família	Resposta ambígua
Q_6	Pai	14	Família	Resposta ambígua
Q_7	Irmãos	14	Família	Resposta ambígua
Q_8	Estudos	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_9	Estabilidade	5	Estabilidade	Modelo tradicional
Q_10	Financeira	7	Remuneração	Modelo tradicional
ID	Respondente 72			
Q_1	Sonho	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_2	Trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_3	Mudança de vida	32	Transformação	Modelo Emergente
Q_4	Alto dependência	41	Dependência	Modelo tradicional
Q_5	Alto estima	84	Autoestima	Modelo Emergente
Q_6	Melhor condição de vida	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_7	Responsabilidade	30	Obrigação	Modelo tradicional
Q_8	Criatividade	32	Transformação	Modelo Emergente
Q_9	Competência	33	Qualificação	Resposta ambígua
Q_10	Poder	20	Status	Modelo tradicional
ID	Respondente 99			
Q_1	Sonho de vida	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_2	Ser bem sucedido	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_3	Futuro dos filhos	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_4	Crescer na vida	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_5	Um sucesso pessoal	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_6	Se orgulhar	102	Reputação	Modelo tradicional
Q_7	Ser um profissional	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_8	Ser respeitado	102	Reputação	Modelo tradicional
Q_9	Ser conhecido	102	Reputação	Modelo tradicional
Q_10	Ouvir falarem bem de você	102	Reputação	Modelo tradicional
ID	Respondente 129			
Q_1	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	Prazer	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_3	Dedicação	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_4	Esforço	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_5	Gara	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_6	Dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_7	Conhecimento	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_8	Lazer	65	Distração	Modelo Emergente
Q_9	Prioridades	79	Eficiência	Resposta ambígua
Q_10	Amo	24	Felicidade	Modelo Emergente
ID	Respondente 132			
Q_1	Rotina	83	Rotina	Modelo tradicional
Q_2	Trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_3	emprego	8	Emprego	Modelo tradicional
Q_4	sustento	31	Sustento	Modelo tradicional
Q_5	função	8	Emprego	Modelo tradicional
Q_6	sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_7	dedicação	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_8	desenvolvimento	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_9	empenho	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_10	evolução	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
ID	Respondente 121			
Q_1	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	Trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_3	Renda	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_4	Sonho	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_5	Emprego	8	Emprego	Modelo tradicional
Q_6	Experiência	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_7	Currículo	36	Histórico	Modelo tradicional
Q_8	Meta	11	Metas	Resposta ambígua
Q_9	Objetivo	11	Metas	Resposta ambígua
Q_10	Desenvolvimento	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_11	Evolução	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
ID	Respondente 23			
Q_1	Futuro promissor	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	ter uma profissao	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_3	conseguir comprar uma casa	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_4	ter status	20	Status	Modelo tradicional
Q_5	conseguir honrar os compromissos			Modelo tradicional
Q_6	Fazer algo útil	82	Fazer algo útil	Modelo Emergente
Q_7	ser importante na tomada de alguma decisao	20	Status	Modelo tradicional
Q_8	Crescer em uma empresa	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_9	ser interessante no serviço que executa	82	Fazer algo útil	Modelo Emergente
Q_10	ser criativo na funcao	32	Transformação	Modelo Emergente
Q_11	ter ponto critico e ideais	81	Ideias	Modelo Emergente
Q_12	atingir o topo de uma funcao na empresa	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional

No de respostas	Respondentes e respostas	Código	Unidade de análise	Classificação
ID	Respondente 60			
Q_1	Realizacão	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	Trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_3	Socializar	29	Relacionamento	Modelo Emergente
Q_4	Ser útil	82	Fazer algo útil	Modelo Emergente
Q_5	ser cidadão	18	Sociedade	Resposta ambígua
Q_6	Aprendizado	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_7	Ensino	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_8	conhecimento	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_9	alegria	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_10	amigos	29	Relacionamento	Modelo Emergente
Q_11	resultados	26	Consequência	Modelo tradicional
Q_12	recompensa	26	Consequência	Modelo tradicional
ID	Respondente 145			
Q_1	uma profissão para a vida	4	Profissão	Modelo tradicional
Q_2	passar por transformações ao longo do caminho	32	Transformação	Modelo Emergente
Q_3	organização do indivíduo	11	Metas	Resposta ambígua
Q_4	crescimento pessoal e profissional	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_5	oportunidades ao longo da jornada	22	Oportunidade	Modelo tradicional
Q_6	autoconhecimento	56	Autoconhecimento	Modelo Emergente
Q_7	estabelecer metas	11	Metas	Resposta ambígua
Q_8	ações congruentes	11	Metas	Resposta ambígua
Q_9	acreditar no potencial de si mesmo	49	Esperança	Resposta ambígua
Q_10	desenvolvimento contínuo	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_11	gratidão	34	Lealdade	Modelo tradicional
Q_12	atitude	58	Atitude	Modelo Emergente
Q_13	cumprimento de metas	11	Metas	Resposta ambígua
Q_14	fazer acontecer	58	Atitude	Modelo Emergente
ID	Respondente 66			
Q_1	Obrigação	30	Obrigação	Modelo tradicional
Q_2	Difícil de seguir	50	Conflito	Resposta ambígua
Q_3	Num mercado competitivo	18	Sociedade	Resposta ambígua
Q_4	Dificuldades	50	Conflito	Resposta ambígua
Q_5	Agradar parentes	60	Agradar os outros	Modelo tradicional
Q_6	Perda de tempo	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_7	Ser infeliz	62	Tristeza	Resposta ambígua
Q_8	Fazer o que tem vontade	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_9	Ser o que quer	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_10	Seguir em frente	13	Sem escolha	Modelo tradicional
Q_11	Nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_12	Tudo	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_13	Felicidade	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_14	Falsidade	63	Falso	Resposta ambígua
Q_15	Tristeza	62	Tristeza	Resposta ambígua
ID	Respondente 14			
Q_1	Carreira é trilhar seu caminho	6	Trajetória	Resposta ambígua
Q_2	buscar o melhor	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_3	se aprofundar	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_4	estudar	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_5	se autoconhecer	56	Autoconhecimento	Modelo Emergente
Q_6	querer aquilo pra vida	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_7	ter foco	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_8	objetivo	11	Metas	Resposta ambígua
Q_9	metas	11	Metas	Resposta ambígua
Q_10	ser feliz com que se faz	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_11	planos	11	Metas	Resposta ambígua
Q_12	projetos	48	Projeto	Modelo Emergente
Q_13	conquistas	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_14	trabalhar	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_15	se esforçar	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_16	ter motivação	37	Motivação	Modelo Emergente
Q_17	ter perseverança	25	Comprometimento	Modelo tradicional
Q_18	força de vontade	25	Comprometimento	Modelo tradicional
Q_19	otimismo	49	Esperança	Resposta ambígua
Q_20	e ambição			Modelo Emergente
ID	Respondente 29			
Q_1	estabilidade financeira	5	Estabilidade	Modelo tradicional
Q_2	bom emprego	8	Emprego	Modelo tradicional
Q_3	dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_4	cansaço	64	Estresse	Resposta ambígua
Q_5	estresse	64	Estresse	Resposta ambígua
Q_6	aprendizado	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_7	remuneração	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_8	distração	65	Distração	Modelo Emergente
Q_9	comprometimento	25	Comprometimento	Modelo tradicional
Q_10	habilidade	32	Transformação	Modelo Emergente
Q_11	força	37	Motivação	Modelo Emergente
Q_12	vontade	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_13	calma	39	Paz	Resposta ambígua
Q_14	paciência	66	Paciência	Resposta ambígua
Q_15	equilíbrio	21	Equilíbrio	Modelo Emergente
Q_16	tom	200		Resposta inválida
Q_17	conseguir	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_18	objetivos	11	Metas	Resposta ambígua
Q_19	benefícios	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_20	bom humor	65	Distração	Modelo Emergente

No de respostas	Respondentes e respostas	Código	Unidade de análise	Classificação
ID	Respondente 35			
Q_1	Emprego	8	Emprego	Modelo tradicional
Q_2	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_3	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_4	Fracasso	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_5	Felicidade	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_6	Frustração	62	Tristeza	Resposta ambígua
Q_7	Objetivo	11	Metas	Resposta ambígua
Q_8	Realização	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_9	Dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_10	Trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_11	Dedicação	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_12	Estudos	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_13	Interação	29	Relacionamento	Modelo Emergente
Q_14	Pesquisa	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_15	Vida	19	Destino	Modelo tradicional
Q_16	Faculdade	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_17	Persistência	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_18	Decisões	51	Dúvida	Modelo Emergente
Q_19	Estabilidade	5	Estabilidade	Modelo tradicional
Q_20	Auto-controle	56	Autoconhecimento	Modelo Emergente
ID	Respondente 56			
Q_1	trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_2	crescimento profissional	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_3	suscesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_4	valores	67	Valores	Modelo Emergente
Q_5	qualidade de vida	21	Equilíbrio	Modelo Emergente
Q_6	dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_7	estudo	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_8	fe	49	Esperança	Resposta ambígua
Q_9	persistencia	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_10	dedicacao	25	Comprometimento	Modelo tradicional
Q_11	paciencia	66	Paciência	Resposta ambígua
Q_12	paixao	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_13	area	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_14	foco	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_15	satisfacao	21	Equilíbrio	Modelo Emergente
Q_16	coragem	37	Motivação	Modelo Emergente
Q_17	sabedoria	68	Sabedoria	Modelo Emergente
Q_18	inteligencia	68	Sabedoria	Modelo Emergente
Q_19	motivacao	37	Motivação	Modelo Emergente
Q_20	desafios	69	Desafio	Resposta ambígua
ID	Respondente 87			
Q_1	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	Realização de Sonho	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_3	Paixão	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_4	Fazer o que gosta	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_5	Dedicação	25	Comprometimento	Modelo tradicional
Q_6	Esforço	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_7	Luta	25	Comprometimento	Modelo tradicional
Q_8	Destino	19	Destino	Modelo tradicional
Q_9	Uma coisa que de prazer acima de lucro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_10	Estabilidade	5	Estabilidade	Modelo tradicional
Q_11	Realização	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_12	Felicidade	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_13	Algo a se almejar	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_14	Todos tem um sonho	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_15	Motivação	37	Motivação	Modelo Emergente
Q_16	Família	14	Família	Resposta ambígua
Q_17	Apoio	43	Apoio	Modelo Emergente
Q_18	Determinação	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_19	Los Angeles	53	Viagens	Resposta ambígua
Q_20	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
ID	Respondente 91			
Q_1	Profissão	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_2	Trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_3	Dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_4	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_5	Vida	19	Destino	Modelo tradicional
Q_6	Social	29	Relacionamento	Modelo Emergente
Q_7	Economia	18	Sociedade	Resposta ambígua
Q_8	Estudo	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_9	Sonho	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_10	Desejo	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_11	Realização	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_12	Pensamento	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_13	Perfil	33	Qualificação	Resposta ambígua
Q_14	Identificação	17	Pessoal	Modelo Emergente
Q_15	Salário	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_16	Programação	13	Sem escolha	Modelo tradicional
Q_17	Desenvolvimento	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_18	econômico	18	Sociedade	Resposta ambígua
Q_19	Alegrias	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_20	Simpatias	29	Relacionamento	Modelo Emergente

No de respostas	Respondentes e respostas	Código	Unidade de análise	Classificação
ID	Respondente 93			
Q_1	dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_2	não tenho	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_3	quero ter	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_4	adoro	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_5	trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_6	diversao	65	Distração	Modelo Emergente
Q_7	matenho	200		Resposta inválida
Q_8	educação	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_9	feliz	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_10	divertido	65	Distração	Modelo Emergente
Q_11	elegante	22	Oportunidade	Modelo tradicional
Q_12	rico	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_13	pobre	200		Resposta inválida
Q_14	menino	200		Resposta inválida
Q_15	menina	200		Resposta inválida
Q_16	trabalhador	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_17	educação boa	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_18	alunos	200		Resposta inválida
Q_19	faculdade	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_20	escolas	4	Profissão	Resposta ambígua
ID	Respondente 94			
Q_1	importante	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_2	obrigação	30	Obrigação	Modelo tradicional
Q_3	necessario	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_4	indispensavel	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_5	quero	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_6	preciso	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_7	tenho	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_8	luta	50	Conflito	Resposta ambígua
Q_9	conquistar	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_10	passo a passo	6	Trajetória	Resposta ambígua
Q_11	difícil	69	Desafio	Resposta ambígua
Q_12	escolha	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_13	longevidade	101	Longo período de tempo	Modelo tradicional
Q_14	vida	19	Destino	Modelo tradicional
Q_15	meta	11	Metas	Resposta ambígua
Q_16	honra	102	Reputação	Modelo tradicional
Q_17	definição	17	Pessoal	Modelo Emergente
Q_18	carater	17	Pessoal	Modelo Emergente
Q_19	identidade	17	Pessoal	Modelo Emergente
Q_20	merito	38	Mérito	Modelo tradicional
ID	Respondente 95			
Q_1	carreira é sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_3	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_4	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_5	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_6	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_7	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_8	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_9	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_10	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_11	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_12	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_13	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_14	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_15	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_16	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_17	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_18	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_19	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_20	carreira é trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
ID	Respondente 110			
Q_1	caminho para o futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	caminho para o sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_3	progreso	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_4	qualidade	80	Qualidade	Resposta ambígua
Q_5	profissionalismo	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_6	estabilidade	5	Estabilidade	Modelo tradicional
Q_7	lealdade	34	Lealdade	Modelo tradicional
Q_8	empenho	25	Comprometimento	Modelo tradicional
Q_9	eficiencia	79	Eficiência	Resposta ambígua
Q_10	equilibrio e satisfação	21	Equilíbrio	Modelo Emergente
Q_11	desafio	69	Desafio	Resposta ambígua
Q_12	conhecimentos, habilidades e atitudes	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_13	Bom relacionamento	29	Relacionamento	Modelo Emergente
Q_14	curriculo	36	Histórico	Modelo tradicional
Q_15	planejamento de vida	11	Metas	Resposta ambígua
Q_16	plantação	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_17	felicidade	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_18	saude	78	Saúde	Resposta ambígua
Q_19	paz	39	Paz	Resposta ambígua
Q_20	amor	24	Felicidade	Modelo Emergente

No de respostas	Respondentes e respostas	Código	Unidade de análise	Classificação
ID	Respondente 120			
Q_1	futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	algo bom	75	Bom	Resposta ambígua
Q_3	legal	65	Distração	Modelo Emergente
Q_4	divertido	65	Distração	Modelo Emergente
Q_5	metas	11	Metas	Resposta ambígua
Q_6	complicado	69	Desafio	Resposta ambígua
Q_7	difícil	69	Desafio	Resposta ambígua
Q_8	incerto	51	Dúvida	Modelo Emergente
Q_9	preocupação	76	Preocupação	Resposta ambígua
Q_10	inovação	32	Transformação	Modelo Emergente
Q_11	incertezas	51	Dúvida	Modelo Emergente
Q_12	dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_13	bom	75	Bom	Resposta ambígua
Q_14	infrutífero	74	Infrutífero	Resposta ambígua
Q_15	planejável	11	Metas	Resposta ambígua
Q_16	moral	102	Reputação	Modelo tradicional
Q_17	inovador	32	Transformação	Modelo Emergente
Q_18	estável	5	Estabilidade	Modelo tradicional
Q_19	pouco certo	51	Dúvida	Modelo Emergente
Q_20	indistinguível	200		Resposta inválida
ID	Respondente 122			
Q_1	SUCESSO	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	PROFISSIONAL	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_3	MERCADO	18	Sociedade	Resposta ambígua
Q_4	TRABALHO	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_5	ESTUDO	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_6	APROPRIAMENTO	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_7	DETERMINAÇÃO	11	Metas	Resposta ambígua
Q_8	ORGANIZAÇÃO	55	Empresas	Modelo tradicional
Q_9	PLANEJAMENTO	11	Metas	Resposta ambígua
Q_10	DEDICAÇÃO	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_11	AMOR	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_12	SONHO	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_13	CAPITAL	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_14	SALÁRIO	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_15	EMPREGO	8	Emprego	Modelo tradicional
Q_16	EXERCER	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_17	CONQUISTA	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_18	DINHEIRO	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_19	TRABALHO EM EQUIPE	45	Trabalho em equipe	Modelo Emergente
Q_20	COMPREENSÃO	70	Cumplicidade	Modelo Emergente
ID	Respondente 124			
Q_1	futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	dedicação	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_3	sonho	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_4	educação	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_5	privilégio	42	Privilégio	Modelo tradicional
Q_6	oportunidade	22	Oportunidade	Modelo tradicional
Q_7	sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_8	dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_9	estudo	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_10	tempo	101	Longo período de tempo	Modelo tradicional
Q_11	apoio	43	Apoio	Modelo Emergente
Q_12	fidelidade	34	Lealdade	Modelo tradicional
Q_13	amor	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_14	paixão	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_15	planejamento	11	Metas	Resposta ambígua
Q_16	realização	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_17	suporte	43	Apoio	Modelo Emergente
Q_18	estável	5	Estabilidade	Modelo tradicional
Q_19	independência	27	Liberdade	Modelo Emergente
Q_20	força de vontade	25	Comprometimento	Modelo tradicional
ID	Respondente 126			
Q_1	Conquista	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	Histórico	36	Histórico	Modelo tradicional
Q_3	Experiência	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_4	Conhecimento	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_5	Foco	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_6	Objetivo	11	Metas	Resposta ambígua
Q_7	Sempre inovar	32	Transformação	Modelo Emergente
Q_8	Trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_9	Querer ser algo melhor	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_10	Buscar conhecimento	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_11	Carreira é não se contentar com a mesmisse	32	Transformação	Modelo Emergente
Q_12	Viver sempre com novos objetivos	32	Transformação	Modelo Emergente
Q_13	Respirar inovação	32	Transformação	Modelo Emergente
Q_14	Carreira é quem eu sou	17	Pessoal	Modelo Emergente
Q_15	É espelho de uma vida	6	Trajetória	Resposta ambígua
Q_16	Almejar	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_17	Ser profissional	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_18	Ser homem	17	Pessoal	Modelo Emergente
Q_19	Ser responsável	30	Obrigação	Modelo tradicional
Q_20	Ser alguém	20	Status	Modelo tradicional

No de respostas	Respondentes e respostas	Código	Unidade de análise	Classificação
ID	Respondente 127			
Q_1	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	Dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_3	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_4	Profissão	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_5	Estudo	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_6	Algo a seguir	13	Sem escolha	Modelo tradicional
Q_7	Escolha	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_8	Interesse	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_9	Dedicação	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_10	Querer	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_11	Algo	200		Resposta inválida
Q_12	Importante	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_13	Importancia	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_14	Vida	19	Destino	Modelo tradicional
Q_15	Tudo	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_16	Muito	200		Resposta inválida
Q_17	Bem querer	200		Resposta inválida
Q_18	Importante demais	23	Essencial	Resposta ambígua
Q_19	Preferência	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_20	Dedicação pela carreira	47	Dedicação	Modelo tradicional
ID	Respondente 128			
Q_1	Conquista	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_2	Conhecimento	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_3	Superação	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_4	Vitória	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_5	Obstáculos	69	Desafio	Resposta ambígua
Q_6	Carreira	46	Carreira	Resposta ambígua
Q_7	Aprendizado	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_8	Interesses	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_9	Sonhos	10	Sonho	Modelo Emergente
Q_10	Faculdade	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_11	Amigos	29	Relacionamento	Modelo Emergente
Q_12	Idiomas	33	Qualificação	Resposta ambígua
Q_13	Fé	49	Esperança	Resposta ambígua
Q_14	Esperança	49	Esperança	Resposta ambígua
Q_15	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_16	Formação	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_17	Vida	19	Destino	Modelo tradicional
Q_18	Conflitos	50	Conflito	Resposta ambígua
Q_19	Sociedade	18	Sociedade	Resposta ambígua
Q_20	Razão	4	Profissão	Resposta ambígua
ID	Respondente 130			
Q_1	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	Sucesso	2	Sucesso	Resposta ambígua
Q_3	Dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_4	Escolhas	1	Escolha	Modelo Emergente
Q_5	Caminhos	6	Trajetória	Resposta ambígua
Q_6	Dúvidas	51	Dúvida	Modelo Emergente
Q_7	Indecisão	51	Dúvida	Modelo Emergente
Q_8	Trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_9	Dedicação	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_10	Esforço	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_11	Seriedade	25	Comprometimento	Modelo tradicional
Q_12	Negócios	18	Sociedade	Resposta ambígua
Q_13	Economia	18	Sociedade	Resposta ambígua
Q_14	Tecnologia	52	Tecnologia	Resposta ambígua
Q_15	Profissão	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_16	Salário	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_17	Administração	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_18	Recursos	200		Resposta inválida
Q_19	Humanos	200		Resposta inválida
Q_20	Autocarro	200		Resposta inválida
ID	Respondente 134			
Q_1	futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_2	dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_3	aprendizagem	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_4	desenvolvimento	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_5	trabalho	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_6	profissional	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_7	viagens	53	Viagens	Resposta ambígua
Q_8	relacionamentos	29	Relacionamento	Modelo Emergente
Q_9	vida	19	Destino	Modelo tradicional
Q_10	socialização	29	Relacionamento	Modelo Emergente
Q_11	esforço	47	Dedicação	Modelo tradicional
Q_12	aposentadoria	54	Aposentadoria	Modelo tradicional
Q_13	chefe	9	Ascensão Vertical	Modelo tradicional
Q_14	negócios	18	Sociedade	Resposta ambígua
Q_15	empresas	55	Empresas	Modelo tradicional
Q_16	impostos	72	Despesas	Resposta ambígua
Q_17	contas	72	Despesas	Resposta ambígua
Q_18	dívidas	72	Despesas	Resposta ambígua
Q_19	lucro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_20	despesas	72	Despesas	Resposta ambígua

No de respostas	Respondentes e respostas	Código	Unidade de análise	Classificação
ID	Respondente 138			
Q_1	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_2	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_3	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_4	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_5	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_6	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_7	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_8	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_9	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_10	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_11	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_12	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_13	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_14	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_15	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_16	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_17	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_18	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_19	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
Q_20	nada	61	Inútil	Resposta ambígua
ID	Respondente 141			
Q_1	Conhecimento	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_2	Futuro	3	Futuro	Resposta ambígua
Q_3	Aprendizado	16	Desenvolvimento	Modelo Emergente
Q_4	Vida profissional	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_5	Dinheiro	7	Remuneração	Modelo tradicional
Q_6	Trabalhar em equipe	45	Trabalho em equipe	Modelo Emergente
Q_7	Fazer amizades	29	Relacionamento	Modelo Emergente
Q_8	Amar aquilo que faz	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_9	Estudo	4	Profissão	Resposta ambígua
Q_10	Crescer no mercado de trabalho	18	Sociedade	Modelo tradicional
Q_11	Experiências	12	Trabalho	Resposta ambígua
Q_12	Expectativa	71	Expectativa	Resposta ambígua
Q_13	Esperança	49	Esperança	Resposta ambígua
Q_14	Acreditar	49	Esperança	Resposta ambígua
Q_15	Fé	49	Esperança	Resposta ambígua
Q_16	Agradecimento	34	Lealdade	Modelo tradicional
Q_17	Felicidade	24	Felicidade	Modelo Emergente
Q_18	Diversão	65	Distração	Modelo Emergente
Q_19	Responsabilidade	30	Obrigações	Modelo tradicional
Q_20	Cumplicidade	70	Cumplicidade	Modelo Emergente

Anexo I - escore de carreira de cada participante da pesquisa

No de respostas	Respondentes e respostas	Unidade de análise	Classificação	Escore de carreira
ID	Respondente 111			0
Q_1	1		Resposta inválida	
ID	Respondente 6			1
Q_1	o que vc quer pra sua vida	Escolha	Modelo Emergente	
ID	Respondente 10			0
Q_1	bom	Bom	Resposta ambigua	
ID	Respondente 16			0
Q_1	Sucesso	Sucesso	Resposta ambigua	
ID	Respondente 18			0
Q_1	Profissional	Profissão	Resposta ambigua	
ID	Respondente 20			1
Q_1	Uma escolha por seu próprio futuro	Escolha	Modelo Emergente	
ID	Respondente 22			0
Q_1	futuro	Futuro	Resposta ambigua	
ID	Respondente 33			-1
Q_1	Pra mim carreira é o que atualmente estou buscando fazendo minha fuculdade, e com base nisso ter um futuro bem uma carreira estável	Profissão	Modelo tradicional	
ID	Respondente 34			-1
Q_1	carreira pra mim e um caminho pelo o qual devo seguir em minha vida	Escolha	Modelo tradicional	
ID	Respondente 38			-1
Q_1	e o que garante meu dinheiro.	Remuneração	Modelo tradicional	
ID	Respondente 40			0
Q_1	Carreira é tudo	Essencial	Resposta ambigua	
ID	Respondente 45			0
Q_1	Sucesso	Sucesso	Resposta ambigua	
ID	Respondente 49			-1
Q_1	Carreira é o histórico da vida profissional	Histórico	Modelo tradicional	
ID	Respondente 50			-1
Q_1	Emprego sujeito a promoções que dure a vida de trabalho de uma pessoa	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
ID	Respondente 55			0
Q_1	caminho a ser trilhado	Trajetória	Resposta ambigua	
ID	Respondente 64			1
Q_1	Carreira é uma determinada área a qual você escolhe seguir para seu crescimento na sua carreira profissional e pessoal.	Profissão	Modelo Emergente	
ID	Respondente 69			0
Q_1	Tudo	Essencial	Resposta ambigua	
ID	Respondente 73			-1
Q_1	Em questão de trabalho, na minha opinião é quando você começa fazendo serviços comuns na sua área (cargos baixos), até ser gerente, ou mais no mesmo ramo de trabalho.	Trabalho	Modelo tradicional	
ID	Respondente 78			0
Q_1	Entendo como carreira o conjunto de metas, objetivos, sonhos e conquistas feitas ao longo dos anos exercendo a atividade profissional escolhida.	Metas	Resposta ambigua	
ID	Respondente 81			0
Q_1	Um período no qual você desenvolve algum tipo de trabalho	Longo período de tempo	Resposta ambigua	
ID	Respondente 83			1
Q_1	carreira cada um constroi a sua porque e isso que vai determina sua profissao	Escolha	Modelo Emergente	
ID	Respondente 86			0
Q_1	e meu futuro e dos meus filhos que virao	Futuro	Resposta ambigua	
ID	Respondente 103			0
Q_1	Processos de vida profissional de uma pessoa em determinada profissão.	Trajetória	Resposta ambigua	
ID	Respondente 104			0
Q_1	seu futuro	Futuro	Resposta ambigua	
ID	Respondente 105			0
Q_1	succeso	Sucesso	Resposta ambigua	
ID	Respondente 107			-1
Q_1	É o caminho que se segue para se atingir objetivos	Trajetória	Modelo tradicional	
ID	Respondente 125			0
Q_1	succeso	Sucesso	Resposta ambigua	
ID	Respondente 135			0
Q_1	qualquer plano para o futuro que seja considerado algum tipo de profissão	Metas	Resposta ambigua	
ID	Respondente 142			-1
Q_1	carreira é voce seguir uma determinada coisa. tipo fazer carreira é voce trabalhar e crescer ao longo dos anos no seu trabalho	Sem escolha	Modelo tradicional	
ID	Respondente 148			1
Q_1	Algo em que todo o ser humano almeja para ser um grande proficional	Sonho	Modelo Emergente	
ID	Respondente 150			0,5
Q_1	carreira é a construção do meu futuro	Construção	Modelo Emergente	
ID	Respondente 4			0
Q_1	realização pessoal	Pessoal	Modelo Emergente	
Q_2	crescimento profissional	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	

No de respostas	Respondentes e respostas	Unidade de análise	Classificação	Escore de carreira
ID	Respondente 5			0
Q_1	o caminho a seguir depois da faculdade	Trajetória	Resposta ambígua	
Q_2	o que você trilha com a sua profissão		Resposta ambígua	
ID	Respondente 15			0,5
Q_1	Sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	Consegui chegar onde quer	Sucesso	Modelo Emergente	
ID	Respondente 24			0
Q_1	o futuro de uma pessoa	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	o futuro do país e sua economia	Sociedade	Resposta ambígua	
ID	Respondente 26			1
Q_1	meu melhor caminho	Escolha	Modelo Emergente	
Q_2	ir à hollywood		Resposta inválida	
ID	Respondente 32			0
Q_1	É o que você irá fazer na sua vida profissional	Profissão	Resposta ambígua	
Q_2	É um dos mais difíceis desafios que você precisa enfrentar na sua vida para ser bem sucedido	Sucesso	Resposta ambígua	
ID	Respondente 46			0,5
Q_1	carreira pra mim é seu trabalho o que vai fazer num futuro próximo	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_2	Carreira um trabalho que você escolhe e segue por um bom tempo	Trabalho	Modelo Emergente	
ID	Respondente 75			-0,5
Q_1	Profissão	Profissão	Resposta ambígua	
Q_2	Estabilidade	Estabilidade	Modelo tradicional	
ID	Respondente 82			0,5
Q_1	futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	conhecimento	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
ID	Respondente 98			0
Q_1	futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	Trajetória de trabalhos	Trajetória	Resposta ambígua	
ID	Respondente 108			-0,5
Q_1	objetivo	Metas	Resposta ambígua	
Q_2	destino	Destino	Modelo tradicional	
ID	Respondente 146			0
Q_1	estrada estreita	Trajetória	Resposta ambígua	
Q_2	caminho	Trajetória	Resposta ambígua	
ID	Respondente 8			0
Q_1	objetivo de vida	Metas	Resposta ambígua	
Q_2	ligação com futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_3	determinação	Metas	Resposta ambígua	
ID	Respondente 13			0
Q_1	status	Status	Modelo tradicional	
Q_2	trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_3	qualidade de vida	Equilíbrio	Modelo Emergente	
ID	Respondente 19			-0,333333333
Q_1	sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	crecimento	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_3	objetivo	Metas	Resposta ambígua	
ID	Respondente 27			-0,666666667
Q_1	Oportunidade	Oportunidade	Modelo tradicional	
Q_2	Crescimento	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_3	Realização	Sucesso	Resposta ambígua	
ID	Respondente 30			-0,666666667
Q_1	oportunidade	Oportunidade	Modelo tradicional	
Q_2	vida	Destino	Modelo tradicional	
Q_3	trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
ID	Respondente 31			-0,333333333
Q_1	importante	Essencial	Resposta ambígua	
Q_2	essencial	Essencial	Resposta ambígua	
Q_3	preciso	Destino	Modelo tradicional	
ID	Respondente 42			0
Q_1	Vida profissional	Profissão	Resposta ambígua	
Q_2	Futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_3	Negócios	Sociedade	Resposta ambígua	
ID	Respondente 51			-0,333333333
Q_1	construção de um futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	estabelecimento profissional	Profissão	Resposta ambígua	
Q_3	progredir profissionalmente	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
ID	Respondente 59			0
Q_1	e nosso trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_2	e tudo da nossa vida	Essencial	Resposta ambígua	
Q_3	a nossa vida e geral	Essencial	Resposta ambígua	
ID	Respondente 67			-0,666666667
Q_1	e contruir um futuro solido	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	e crescer no setor de trabalho	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_3	e ter ganhos solidos	Remuneração	Modelo tradicional	
ID	Respondente 71			-0,333333333
Q_1	ocupação	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_2	futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_3	estabilidade economica	Estabilidade	Modelo tradicional	
ID	Respondente 74			0
Q_1	careira e ter uma profição	Profissão	Resposta ambígua	
Q_2	careira pode ser uma pratica de u jogo		Resposta inválida	
Q_3	creira pode ser uma fileira de intens		Resposta inválida	
ID	Respondente 77			-0,333333333
Q_1	ser bem sucedido	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	ganhar bem	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_3	ter um plao para o futuro	Futuro	Resposta ambígua	
ID	Respondente 80			-0,333333333
Q_1	estabilidade financeira	Estabilidade	Modelo tradicional	
Q_2	fazer o que gosta	Trabalho	Modelo Emergente	
Q_3	dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	

No de respostas	Respondentes e respostas	Unidade de análise	Classificação	Escore de carreira
ID	Respondente 85			0
Q_1	Ser realizado	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	Ser feliz	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_3	Estabilidade financeira	Estabilidade	Modelo tradicional	
ID	Respondente 88			0
Q_1	Uma pessoa peb sucedida	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	Que lutou pra contruir	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_3	Uma carreira	Carreira	Resposta ambígua	
ID	Respondente 90			-0,33333333
Q_1	Comprometimento	Comprometimento	Modelo tradicional	
Q_2	Sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_3	Planejamento	Metas	Resposta ambígua	
ID	Respondente 96			0,33333333
Q_1	Sua jornada de vida no trabalho.	Trajetória	Resposta ambígua	
Q_2	A junção de todas as escolhas tomadas referente ao seu trabalho.	Escolha	Modelo Emergente	
Q_3	O tempo dedicado ao estudo para se aprimorar no seu ramo.	Profissão	Resposta ambígua	
ID	Respondente 102			0,33333333
Q_1	fazer o que gosta	Trabalho	Modelo Emergente	
Q_2	se dedicar	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_3	pensar nas consequências da sua profissão para o mundo	Ideias	Modelo Emergente	
ID	Respondente 113			-0,33333333
Q_1	é o que você fez da sua vida	Trabalho	Modelo tradicional	
Q_2	é a sua trajetória profissional	Profissão	Resposta ambígua	
Q_3	é o que você fez do seu trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
ID	Respondente 116			-0,33333333
Q_1	carreira para mim e um futuro para vc e sua família	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	aonde voce podera ter as suas coisa sem precisar pedir para os soutros	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_3	e dar um futuro para o meu filho e minha esposa	Futuro	Resposta ambígua	
ID	Respondente 149			-0,33333333
Q_1	é uma meta conquistada	Metas	Resposta ambígua	
Q_2	realização de planos	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_3	valorização do empenho dado no trabalho ou estudo	Sucesso	Modelo tradicional	
ID	Respondente 2			0,25
Q_1	FUTURO	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	PROFISSÃO	Profissão	Resposta ambígua	
Q_3	REALIZAÇÃO	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_4	BEM ESTAR	Equilíbrio	Modelo Emergente	
ID	Respondente 3			0
Q_1	Futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	Sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_3	Dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_4	Legado	Legado	Modelo Emergente	
ID	Respondente 11			0
Q_1	Carreira é futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	Carreira é a superação	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_3	Carreira é a principal forma do ser humano sentir que ha uma chance de se superar para uma vida mas digna	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_4	É um sonho a se realizar	Metas	Resposta ambígua	
ID	Respondente 12			-0,25
Q_1	SUCCESSO	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	IMPORTANCIA	Essencial	Resposta ambígua	
Q_3	TRABALHO	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_4	LONGA DURAÇÃO	Longo período de tempo	Modelo tradicional	
ID	Respondente 36			0,25
Q_1	emprego	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	ser bem sucedido	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_3	ter uma futuro melhor	Futuro	Resposta ambígua	
Q_4	quando você trabalha em uma area que gosta	Trabalho	Modelo Emergente	
ID	Respondente 47			0,5
Q_1	meu futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	ainda não sei o que seguir	Dúvida	Modelo Emergente	
Q_3	duvida	Dúvida	Modelo Emergente	
Q_4	pressão	Estresse	Resposta ambígua	
ID	Respondente 48			0,33333333
Q_1	Constancia	Trajetória	Resposta ambígua	
Q_2	Fortalecimento		Resposta inválida	
Q_3	Emprego	Emprego	Modelo tradicional	
Q_4	Vida Pessoal	Pessoal	Modelo Emergente	
ID	Respondente 53			-0,25
Q_1	Carreira é algo que queremos seguir no futuro	Escolha	Modelo Emergente	
Q_2	É um trabalho que foi construído através de muitos anos de experiência	Trabalho	Modelo tradicional	
Q_3	Carreira é uma história de uma profissão	Profissão	Resposta ambígua	
Q_4	Uma profissão seguida por muitos anos	Profissão	Modelo tradicional	
ID	Respondente 58			0,5
Q_1	um trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_2	desempenho profissional	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_3	desenvolvimento mental	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_4	ajuda no conhecimento	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
ID	Respondente 76			-0,5
Q_1	Seguir seu futuro	Sem escolha	Modelo tradicional	
Q_2	o que voce gosta de fazer	Escolha	Modelo Emergente	
Q_3	ganhar um bom salario	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_4	sempre se dedicar	Dedicação	Modelo tradicional	
ID	Respondente 89			0
Q_1	fazer aquilo que se gosta	Escolha	Modelo Emergente	
Q_2	não se importar com a remuneração	Essencial	Modelo tradicional	
Q_3	saber diferenciar amigos de colegas	Relacionamento	Modelo Emergente	
Q_4	se empenhar e buscar sempre o melhor	Dedicação	Modelo tradicional	
ID	Respondente 97			-0,25
Q_1	Profissão	Profissão	Resposta ambígua	
Q_2	Estudar	Profissão	Resposta ambígua	
Q_3	Corre atras dos objetivo	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_4	Focar no Objetivo	Metas	Resposta ambígua	

No de respostas	Respondentes e respostas	Unidade de análise	Classificação	Escore de carreira
ID	Respondente 109			-0,5
Q_1	Trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_2	Esforço	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_3	Dedicação	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_4	Sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
ID	Respondente 114			0,25
Q_1	Ser um profissional excelente	Profissão	Resposta ambígua	
Q_2	Ter sucesso naquilo que faz	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_3	ser bem sucedido profissionalmente	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_4	É praticar com amor a profissão	Escolha	Modelo Emergente	
ID	Respondente 118			-0,25
Q_1	Experiência	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_2	Futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_3	Estabilidade	Estabilidade	Modelo tradicional	
Q_4	Emprego	Emprego	Modelo tradicional	
ID	Respondente 119			-0,25
Q_1	Um plano	Metas	Resposta ambígua	
Q_2	Meta Profissional	Metas	Resposta ambígua	
Q_3	Caminho	Trajetória	Resposta ambígua	
Q_4	Crescer na sua área de atuação	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
ID	Respondente 131			0,25
Q_1	realização pessoal	Escolha	Modelo Emergente	
Q_2	fazer o que gosto	Escolha	Modelo Emergente	
Q_3	ter uma vida estavel financeiramente	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_4	sucesso profissional	Sucesso	Resposta ambígua	
ID	Respondente 136			0,25
Q_1	Futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	Aprendizado	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_3	Crescimento	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_4	Bem estar	Equilíbrio	Modelo Emergente	
ID	Respondente 137			-0,5
Q_1	o que você conquista com sua profissão	Sucesso	Modelo tradicional	
Q_2	fileira		Resposta inválida	
Q_3	corrida		Resposta inválida	
Q_4	rota	Trajetória	Resposta ambígua	
ID	Respondente 139			-0,5
Q_1	profissão seguida	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	atividade exercida	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_3	trabalho da vida	Trabalho	Modelo tradicional	
Q_4	profissões que são executadas ao longo da vida	Profissão	Modelo tradicional	
ID	Respondente 147			-0,25
Q_1	Sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	Empreendimento	Escolha	Modelo Emergente	
Q_3	Oportunidade	Oportunidade	Modelo tradicional	
Q_4	Finanças	Remuneração	Modelo tradicional	
ID	Respondente 7			0
Q_1	sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_3	conhecimento	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_4	ambição	Sonho	Modelo Emergente	
Q_5	desejo de crescer profissionalmente	Sonho	Modelo tradicional	
ID	Respondente 9			-0,4
Q_1	Um bom cargo	Emprego	Modelo tradicional	
Q_2	Oportunidades	Oportunidade	Modelo tradicional	
Q_3	Promoção	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_4	Serviço	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_5	Bom relacionamento	Relacionamento	Modelo Emergente	
ID	Respondente 28			-0,6
Q_1	trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_2	meta de vida	Metas	Resposta ambígua	
Q_3	cobranças	Obrigação	Modelo tradicional	
Q_4	responsabilidade	Obrigação	Modelo tradicional	
Q_5	escalada	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
ID	Respondente 37			0,2
Q_1	Realização profissional	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	Sustento	Sustento	Modelo tradicional	
Q_3	Dá sentido a vida	Essencial	Resposta ambígua	
Q_4	Constante transformação	Transformação	Modelo Emergente	
Q_5	Não precisa ser a mesma a vida toda	Transformação	Modelo Emergente	
ID	Respondente 39			-0,2
Q_1	ter dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_2	ter um trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_3	sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_4	carreira musical ou outra coisa	Profissão	Resposta ambígua	
Q_5	medicina	Profissão	Resposta ambígua	
ID	Respondente 41			0,2
Q_1	Meta	Metas	Resposta ambígua	
Q_2	Trilha	Trajetória	Resposta ambígua	
Q_3	Planejamento	Metas	Resposta ambígua	
Q_4	Querer	Escolha	Modelo Emergente	
Q_5	Ir atrás	Sucesso	Resposta ambígua	
ID	Respondente 44			-0,2
Q_1	Obter sucesso profissional	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	Desenvolver ao longo da vida atividades no trabalho	Longo período de tempo	Modelo tradicional	
Q_3	Estar sempre estudando pra melhorar o desempenho	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_4	Aumentar as qualificações com cursos	Qualificação	Resposta ambígua	
Q_5	Planejar e estipular metas	Metas	Resposta ambígua	
ID	Respondente 68			0,2
Q_1	o que você vai fazer pro resto da sua vida	Trabalho	Modelo tradicional	
Q_2	um trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_3	uma area em que você prefere trabalhar	Escolha	Modelo Emergente	
Q_4	um sonho/visão	Sonho	Modelo Emergente	
Q_5	uma esperança	Esperança	Resposta ambígua	

No de respostas	Respondentes e respostas	Unidade de análise	Classificação	Escore de carreira
ID	Respondente 92			0
Q_1	Futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	Estabilidade	Estabilidade	Modelo tradicional	
Q_3	Dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_4	Identidade	Pessoal	Modelo Emergente	
Q_5	Escolha	Escolha	Modelo Emergente	
ID	Respondente 100			0,2
Q_1	Futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	Sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_3	Identidade	Pessoal	Modelo Emergente	
Q_4	Progressão	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_5	Prazer	Felicidade	Modelo Emergente	
ID	Respondente 101			0,4
Q_1	sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	felicidade	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_3	sonho	Sonho	Modelo Emergente	
Q_4	realização	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_5	paz	Paz	Resposta ambígua	
ID	Respondente 106			-0,4
Q_1	Fazer o que se gosta.	Escolha	Modelo Emergente	
Q_2	Evolução.	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_3	Superação.	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_4	Esforço e busca pelos objetivos.	Metas	Modelo tradicional	
Q_5	Ganhar dinheiro.	Remuneração	Modelo tradicional	
ID	Respondente 115			-0,4
Q_1	CAREIRA E UM MEIO DE OBTER EXPERIENCIA PROFICIONAL	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_2	APRENDER A SER RESPONSÁVEL	Obrigação	Modelo tradicional	
Q_3	FASER NOVAS AMIZADES	Relacionamento	Modelo Emergente	
Q_4	SER DEPENDENTE	Dependência	Modelo tradicional	
Q_5	PODER COMPRAR SUAS ROUPAS	Remuneração	Modelo tradicional	
ID	Respondente 117			-0,4
Q_1	ser bem sucedido	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_2	fazer aquilo que sabe	Profissão	Resposta ambígua	
Q_3	criar uma reputação	Reputação	Modelo tradicional	
Q_4	trabalho solido e a longo prazo em uma determinada área	Longo período de tempo	Modelo tradicional	
Q_5	entrar no mercado de trabalho	Sociedade	Resposta ambígua	
ID	Respondente 143			-0,6
Q_1	futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	meu salário	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_3	minha vida	Destino	Modelo tradicional	
Q_4	se não fosse por ela, não teria comida agua casa e muitas coisas, estaria morto	Sustento	Modelo tradicional	
Q_5	muito importante, mas família é mais.	Essencial	Resposta ambígua	
ID	Respondente 144			-0,4
Q_1	carreira e vc seguir algo	Sem escolha	Modelo tradicional	
Q_2	correr atras de uma coisa	Metas	Resposta ambígua	
Q_3	seguir oque vc faz	Sem escolha	Modelo tradicional	
Q_4	se vc faz uma escolaridade e pretende cotinuar	Profissão	Resposta ambígua	
Q_5	isso e uma carreira	Carreira	Resposta ambígua	
ID	Respondente 63			-0,166666667
Q_1	Algo que possa te fazer feliz	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_2	Algo a ser pensado em longo prazo	Metas	Modelo tradicional	
Q_3	Algo que vá te dar um sustento	Sustento	Modelo tradicional	
Q_4	Algo que reflete o seu percurso como individuo no mercado de trabalho	Trajetória	Resposta ambígua	
Q_5	Algo que deve trazer satisfação pessoal	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_6	Algo que pode trazer poder	Status	Modelo tradicional	
ID	Respondente 65			-0,333333333
Q_1	Como uma linha do tempo em determinada profissão ou área de trabalho.	Longo período de tempo	Modelo tradicional	
Q_2	Seguir uma carreira é uma forma de crescer economicamente.	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_3	Pode ser estressante.	Estresse	Resposta ambígua	
Q_4	Pode tomar muito tempo da pessoa e se a pessoa não gostar do trabalho, sugar a energia da pessoa.	Longo período de tempo	Modelo tradicional	
Q_5	Uma opção a se seguir na vida, mas não uma necessidade.	Escolha	Modelo Emergente	
Q_6	Trabalho.	Trabalho	Resposta ambígua	
ID	Respondente 79			-0,333333333
Q_1	Determinação	Metas	Resposta ambígua	
Q_2	Oportunidade	Oportunidade	Modelo tradicional	
Q_3	Responsabilidade	Obrigação	Modelo tradicional	
Q_4	Profissionalismo	Profissão	Resposta ambígua	
Q_5	Estudo	Profissão	Resposta ambígua	
Q_6	Atividades	Trabalho	Resposta ambígua	
ID	Respondente 84			0
Q_1	Vida profissional	Profissão	Resposta ambígua	
Q_2	Futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_3	Estabilidade financeira	Estabilidade	Modelo tradicional	
Q_4	Equilíbrio de vida	Equilíbrio	Modelo Emergente	
Q_5	Fazer o que ama	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_6	Se dedicar a vida profissional	Dedicação	Modelo tradicional	
ID	Respondente 112			0,333333333
Q_1	Algo que te deixa feliz	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_2	algo que você lutou muito para conseguir	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_3	you amei fazer aquilo	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_4	muitas vezes não importa o salario	Essencial	Resposta ambígua	
Q_5	para muitas pessoas está acima de tudo	Essencial	Resposta ambígua	
Q_6	um sentimento de realização	Sucesso	Resposta ambígua	
ID	Respondente 123			-0,166666667
Q_1	Futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	Papel social	Relacionamento	Modelo Emergente	
Q_3	Dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_4	Talento	Qualificação	Resposta ambígua	
Q_5	Muitos anos	Longo período de tempo	Modelo tradicional	
Q_6	Faculdade	Profissão	Resposta ambígua	

No de respostas	Respondentes e respostas	Unidade de análise	Classificação	Score de carreira
ID	Respondente 133			-0,5
Q_1	Programa de trabalho pra uma vida	Metas	Modelo tradicional	
Q_2	Especialização profissional a longo prazo	Longo período de tempo	Modelo tradicional	
Q_3	Nome	Status	Modelo tradicional	
Q_4	Título	Status	Modelo tradicional	
Q_5	Base	Apoio	Modelo Emergente	
Q_6	Programar seu futuro	Futuro	Resposta ambigua	
ID	Respondente 140			0
Q_1	é um planejamento da profissão exercida	Metas	Resposta ambigua	
Q_2	é exercer alguma profissão planejada	Metas	Resposta ambigua	
Q_3	é ter alguma profissão planejada	Metas	Resposta ambigua	
Q_4	alguns consideram que é sucesso nos negócios	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_5	o que se faz após terminar os estudos superiores	Profissão	Resposta ambigua	
Q_6	uma trilha que se almeja seguir para ter sucesso	Sucesso	Resposta ambigua	
ID	Respondente 1			0,142857143
Q_1	O futuro	Futuro	Resposta ambigua	
Q_2	Resultado do nosso esforço	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_3	O que almejamos para nossa vida	Sonho	Modelo Emergente	
Q_4	Aquilo q nos motiva	Motivação	Modelo Emergente	
Q_5	O reconhecimento do nosso trabalho	Mérito	Modelo tradicional	
Q_6	O desenvolvimento do nosso trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_7	O que almejamos profissionalmente	Sonho	Modelo Emergente	
ID	Respondente 43			0
Q_1	é um dos desafios impostos pela sociedade		Modelo tradicional	
Q_2	sucesso na profissão	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_3	formação e a capacitação da pessoa	Profissão	Resposta ambigua	
Q_4	ingressar na área que a gente gosta	Escolha	Modelo Emergente	
Q_5	fazer história	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_6	traçar uma meta de vida	Metas	Resposta ambigua	
Q_7	é mas um amplo aspectos da estrada profissional	Trajetória	Resposta ambigua	
ID	Respondente 70			0
Q_1	Empreendimento	Escolha	Modelo Emergente	
Q_2	Sucesso	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_3	Estabilidade	Estabilidade	Modelo tradicional	
Q_4	Auto-Conhecimento	Autoconhecimento	Modelo Emergente	
Q_5	Dedicação	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_6	Experiência	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_7	Planos	Metas	Resposta ambigua	
ID	Respondente 17			-0,375
Q_1	trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_2	sucesso	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_3	dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_4	planejamento	Metas	Resposta ambigua	
Q_5	vida	Destino	Modelo tradicional	
Q_6	construção	Construção	Modelo Emergente	
Q_7	empenho	Comprometimento	Modelo tradicional	
Q_8	esforço	Dedicação	Modelo tradicional	
ID	Respondente 52			-0,5
Q_1	Construir um futuro	Futuro	Modelo Emergente	
Q_2	Poder ter filhos	Família	Resposta ambigua	
Q_3	Dinheiro no bolso	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_4	Viajar muito	Viagens	Resposta ambigua	
Q_5	Casa dos sonhos	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_6	Carro do ano	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_7	Muitas festas	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_8	bebidas	Remuneração	Modelo tradicional	
ID	Respondente 57			0,125
Q_1	Meu futuro	Futuro	Resposta ambigua	
Q_2	meu sustento	Sustento	Modelo tradicional	
Q_3	família	Família	Resposta ambigua	
Q_4	Sonho	Sonho	Modelo Emergente	
Q_5	Realização	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_6	Liberdade	Liberdade	Modelo Emergente	
Q_7	Bens materiais	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_8	Socialização	Relacionamento	Modelo Emergente	
ID	Respondente 62			-0,125
Q_1	Futuro	Futuro	Resposta ambigua	
Q_2	Dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_3	Prazer	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_4	Sucesso	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_5	Status	Status	Modelo tradicional	
Q_6	Glamour	Status	Modelo tradicional	
Q_7	Viagens	Viagens	Resposta ambigua	
Q_8	Viver bem	Equilíbrio	Modelo Emergente	
ID	Respondente 21			0,222222222
Q_1	Liderança	Liderança	Resposta ambigua	
Q_2	Conhecimento	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_3	Crescimento	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_4	Trabalho em equipe	Trabalho em equipe	Modelo Emergente	
Q_5	Objetivo	Metas	Resposta ambigua	
Q_6	Luta	Conflito	Resposta ambigua	
Q_7	Sabedoria	Sabedoria	Modelo Emergente	
Q_8	Caráter	Pessoal	Modelo Emergente	
Q_9	Responsabilidade	Obrigações	Modelo tradicional	
ID	Respondente 25			-0,111111111
Q_1	Futuro	Futuro	Resposta ambigua	
Q_2	Oportunidade	Oportunidade	Modelo tradicional	
Q_3	Chance de crescer na vida	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_4	Ajudar a família	Ajudar	Resposta ambigua	
Q_5	Construir uma família	Família	Resposta ambigua	
Q_6	Dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_7	Fazer aquilo que gosta	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_8	Ajudar o próximo	Ajudar	Resposta ambigua	
Q_9	Entender o próximo	Cumplicidade	Modelo Emergente	

No de respostas	Respondentes e respostas	Unidade de análise	Classificação	Score de carreira
ID	Respondente 61			-0,222222222
Q_1	profissao	Profissão	Resposta ambigua	
Q_2	independencia financeira	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_3	colocar em pratica interesses ou hobbies	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_4	sentir-se realizado	Sentir-se realizado	Modelo Emergente	
Q_5	progresso	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_6	sucesso	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_7	reconhecimento	Mérito	Modelo tradicional	
Q_8	crescimento profissional	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_9	valorização de trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
ID	Respondente 54			-0,1
Q_1	Trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_2	Futuro	Futuro	Resposta ambigua	
Q_3	Ajuda	Cumplicidade	Modelo Emergente	
Q_4	Famílias	Família	Resposta ambigua	
Q_5	Mãe	Família	Resposta ambigua	
Q_6	Pai	Família	Resposta ambigua	
Q_7	Irmãos	Família	Resposta ambigua	
Q_8	Estudos	Profissão	Resposta ambigua	
Q_9	Estabilidade	Estabilidade	Modelo tradicional	
Q_10	Financeira	Remuneração	Modelo tradicional	
ID	Respondente 72			0
Q_1	Sonho	Sonho	Modelo Emergente	
Q_2	Trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_3	Mudança de vida	Transformação	Modelo Emergente	
Q_4	Alto dependência	Dependência	Modelo tradicional	
Q_5	Alto estima	Autoestima	Modelo Emergente	
Q_6	Melhor condição de vida	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_7	Responsabilidade	Obrigação	Modelo tradicional	
Q_8	Criatividade	Transformação	Modelo Emergente	
Q_9	Competência	Qualificação	Resposta ambigua	
Q_10	Poder	Status	Modelo tradicional	
ID	Respondente 99			-0,4
Q_1	Sonho de vida	Sonho	Modelo Emergente	
Q_2	Ser bem sucedido	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_3	Futuro dos filhos	Futuro	Resposta ambigua	
Q_4	Crescer na vida	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_5	Um sucesso pessoal	Escolha	Modelo Emergente	
Q_6	Se orgulhar	Reputação	Modelo tradicional	
Q_7	Ser um profissional	Profissão	Resposta ambigua	
Q_8	Ser respeitado	Reputação	Modelo tradicional	
Q_9	Ser conhecido	Reputação	Modelo tradicional	
Q_10	Ouvir falarem bem de você	Reputação	Modelo tradicional	
ID	Respondente 129			0
Q_1	Sucesso	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_2	Prazer	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_3	Dedicação	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_4	Esforço	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_5	Gara	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_6	Dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_7	Conhecimento	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_8	Lazer	Distração	Modelo Emergente	
Q_9	Prioridades	Eficiência	Resposta ambigua	
Q_10	Ano	Felicidade	Modelo Emergente	
ID	Respondente 132			-0,5
Q_1	Rotina	Rotina	Modelo tradicional	
Q_2	Trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_3	emprego	Emprego	Modelo tradicional	
Q_4	sustento	Sustento	Modelo tradicional	
Q_5	função	Emprego	Modelo tradicional	
Q_6	sucesso	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_7	dedicação	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_8	desenvolvimento	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_9	empenho	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_10	evolução	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
ID	Respondente 121			-0,090909091
Q_1	Futuro	Futuro	Resposta ambigua	
Q_2	Trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_3	Renda	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_4	Sonho	Sonho	Modelo Emergente	
Q_5	Emprego	Emprego	Modelo tradicional	
Q_6	Experiência	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_7	Curriculo	Histórico	Modelo tradicional	
Q_8	Meta	Metas	Resposta ambigua	
Q_9	Objetivo	Metas	Resposta ambigua	
Q_10	Desenvolvimento	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_11	Evolução	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
ID	Respondente 23			-0,166666667
Q_1	Futuro promissor	Futuro	Resposta ambigua	
Q_2	ter uma profissao	Profissão	Resposta ambigua	
Q_3	conseguir comprar uma casa	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_4	ter status	Status	Modelo tradicional	
Q_5	conseguir honrar os compromissos	Status	Modelo tradicional	
Q_6	Fazer algo útil	Fazer algo útil	Modelo Emergente	
Q_7	ser importante na tomada de alguma decisao	Status	Modelo tradicional	
Q_8	Crescer em uma empresa	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_9	ser interessante no serviço que executa	Fazer algo útil	Modelo Emergente	
Q_10	ser criativo na funcao	Transformação	Modelo Emergente	
Q_11	ter ponto critico e ideais	Ideias	Modelo Emergente	
Q_12	atingir o topo de uma funcao na empresa	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	

No de respostas	Respondentes e respostas	Unidade de análise	Classificação	Escore de carreira
ID	Respondente 60			0,33333333
Q_1	Realizacao	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_2	Trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_3	Socializar	Relacionamento	Modelo Emergente	
Q_4	Ser util	Fazer algo útil	Modelo Emergente	
Q_5	ser cidadão	Sociedade	Resposta ambigua	
Q_6	Aprendizado	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_7	Ensino	Profissão	Resposta ambigua	
Q_8	conhecimento	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_9	alegria	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_10	amigos	Relacionamento	Modelo Emergente	
Q_11	resultados	Consequencia	Modelo tradicional	
Q_12	recompensa	Consequencia	Modelo tradicional	
ID	Respondente 145			0,214285714
Q_1	uma profissão para a vida	Profissão	Modelo tradicional	
Q_2	passar por transformações ao longo do caminho	Transformação	Modelo Emergente	
Q_3	organização do indivíduo	Metas	Resposta ambigua	
Q_4	crescimento pessoal e profissional	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_5	oportunidades ao longo da jornada	Oportunidade	Modelo tradicional	
Q_6	autoconhecimento	Autoconhecimento	Modelo Emergente	
Q_7	estabelecer metas	Metas	Resposta ambigua	
Q_8	ações congruentes	Metas	Resposta ambigua	
Q_9	acreditar no potencial de si mesmo	Esperança	Resposta ambigua	
Q_10	desenvolvimento contínuo	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_11	gratidão	Lealdade	Modelo tradicional	
Q_12	atitude	Atitude	Modelo Emergente	
Q_13	cumprimento de metas	Metas	Resposta ambigua	
Q_14	fazer acontecer	Atitude	Modelo Emergente	
ID	Respondente 66			0
Q_1	Obrigação	Obrigação	Modelo tradicional	
Q_2	Difícil de seguir	Conflito	Resposta ambigua	
Q_3	Num mercado competitivo	Sociedade	Resposta ambigua	
Q_4	Dificuldades	Conflito	Resposta ambigua	
Q_5	Agradar parentes	Agradar os outros	Modelo tradicional	
Q_6	Perda de tempo	Inútil	Resposta ambigua	
Q_7	Ser infeliz	Tristeza	Resposta ambigua	
Q_8	Fazer o que tem vontade	Escolha	Modelo Emergente	
Q_9	Ser o que quer	Escolha	Modelo Emergente	
Q_10	Seguir em frente	Sem escolha	Modelo tradicional	
Q_11	Nada	Inútil	Resposta ambigua	
Q_12	Tudo	Essencial	Resposta ambigua	
Q_13	Felicidade	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_14	Falsidade	Falso	Resposta ambigua	
Q_15	Tristeza	Tristeza	Resposta ambigua	
ID	Respondente 14			0,05
Q_1	Carreira é trilhar seu caminho	Trajetória	Resposta ambigua	
Q_2	buscar o melhor	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_3	se aprofundar	Profissão	Resposta ambigua	
Q_4	estudar	Profissão	Resposta ambigua	
Q_5	se autoconhecer	Autoconhecimento	Modelo Emergente	
Q_6	querer aquilo pra vida	Escolha	Modelo Emergente	
Q_7	ter foco	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_8	objetivo	Metas	Resposta ambigua	
Q_9	metas	Metas	Resposta ambigua	
Q_10	ser feliz com que se faz	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_11	planos	Metas	Resposta ambigua	
Q_12	projetos	Projeto	Modelo Emergente	
Q_13	conquistas	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_14	trabalhar	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_15	se esforçar	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_16	ter motivação	Motivação	Modelo Emergente	
Q_17	ter perseverança	Comprometimento	Modelo tradicional	
Q_18	força de vontade	Comprometimento	Modelo tradicional	
Q_19	otimismo	Esperança	Resposta ambigua	
Q_20	e ambição		Modelo Emergente	
ID	Respondente 29			0,052631579
Q_1	estabilidade financeira	Estabilidade	Modelo tradicional	
Q_2	bom emprego	Emprego	Modelo tradicional	
Q_3	dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_4	cansaço	Estresse	Resposta ambigua	
Q_5	estresse	Estresse	Resposta ambigua	
Q_6	aprendizado	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_7	remuneração	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_8	distração	Distração	Modelo Emergente	
Q_9	comprometimento	Comprometimento	Modelo tradicional	
Q_10	labilidade	Transformação	Modelo Emergente	
Q_11	força	Motivação	Modelo Emergente	
Q_12	vontade	Escolha	Modelo Emergente	
Q_13	calma	Paz	Resposta ambigua	
Q_14	paciência	Paciência	Resposta ambigua	
Q_15	equilíbrio	Equilíbrio	Modelo Emergente	
Q_16	tom		Resposta inválida	
Q_17	conseguir	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_18	objetivos	Metas	Resposta ambigua	
Q_19	benefícios	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_20	bom humor	Distração	Modelo Emergente	

No de respostas	Respondentes e respostas	Unidade de análise	Classificação	Score de carreira
ID	Respondente 35			-0,05
Q_1	Emprego	Emprego	Modelo tradicional	
Q_2	Futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_3	Sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_4	Fracasso	Inútil	Resposta ambígua	
Q_5	Felicidade	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_6	Frustração	Tristeza	Resposta ambígua	
Q_7	Objetivo	Metas	Resposta ambígua	
Q_8	Realização	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_9	Dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_10	Trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_11	Dedicação	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_12	Estudos	Profissão	Resposta ambígua	
Q_13	Interação	Relacionamento	Modelo Emergente	
Q_14	Pesquisa	Profissão	Resposta ambígua	
Q_15	Vida	Destino	Modelo tradicional	
Q_16	Faculdade	Profissão	Resposta ambígua	
Q_17	Persistência	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_18	Decisões	Dívida	Modelo Emergente	
Q_19	Estabilidade	Estabilidade	Modelo tradicional	
Q_20	Auto-controle	Autoconhecimento	Modelo Emergente	
ID	Respondente 56			0,15
Q_1	trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_2	crecimento profissional	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_3	suscesso	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_4	valores	Valores	Modelo Emergente	
Q_5	qualidade de vida	Equilíbrio	Modelo Emergente	
Q_6	dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_7	estudo	Profissão	Resposta ambígua	
Q_8	fe	Esperança	Resposta ambígua	
Q_9	persistencia	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_10	dedicacao	Comprometimento	Modelo tradicional	
Q_11	paciencia	Paciência	Resposta ambígua	
Q_12	paixao	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_13	area	Profissão	Resposta ambígua	
Q_14	foco	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_15	satisfacao	Equilíbrio	Modelo Emergente	
Q_16	coragem	Motivação	Modelo Emergente	
Q_17	sabedoria	Sabedoria	Modelo Emergente	
Q_18	inteligencia	Sabedoria	Modelo Emergente	
Q_19	motivacao	Motivação	Modelo Emergente	
Q_20	desafios	Desafio	Resposta ambígua	
ID	Respondente 87			0,15
Q_1	Futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	Realização de Sonho	Sonho	Modelo Emergente	
Q_3	Paixão	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_4	Fazer o que gosta	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_5	Dedicação	Comprometimento	Modelo tradicional	
Q_6	Esforço	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_7	Luta	Comprometimento	Modelo tradicional	
Q_8	Destino	Destino	Modelo tradicional	
Q_9	Uma coisa que de prazer acima de lucro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_10	Estabilidade	Estabilidade	Modelo tradicional	
Q_11	Realização	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_12	Felicidade	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_13	Algo a se almejar	Sonho	Modelo Emergente	
Q_14	Todos tem um sonho	Sonho	Modelo Emergente	
Q_15	Motivação	Motivação	Modelo Emergente	
Q_16	Família	Família	Resposta ambígua	
Q_17	Apoio	Apoio	Modelo Emergente	
Q_18	Determinação	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_19	Los Angeles	Viagens	Resposta ambígua	
Q_20	Sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
ID	Respondente 91			0,15
Q_1	Profissão	Profissão	Resposta ambígua	
Q_2	Trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_3	Dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_4	Futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_5	Vida	Destino	Modelo tradicional	
Q_6	Social	Relacionamento	Modelo Emergente	
Q_7	Economia	Sociedade	Resposta ambígua	
Q_8	Estudo	Profissão	Resposta ambígua	
Q_9	Sonho	Sonho	Modelo Emergente	
Q_10	Desejo	Sonho	Modelo Emergente	
Q_11	Realização	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_12	Pensamento	Profissão	Resposta ambígua	
Q_13	Perfil	Qualificação	Resposta ambígua	
Q_14	Identificação	Pessoal	Modelo Emergente	
Q_15	Salário	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_16	Programação	Sem escolha	Modelo tradicional	
Q_17	Desenvolvimento	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_18	econômico	Sociedade	Resposta ambígua	
Q_19	Alegrias	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_20	Simpatias	Relacionamento	Modelo Emergente	

No de respostas	Respondentes e respostas	Unidade de análise	Classificação	Escore de carreira
ID	Respondente 93			0,2
Q_1	dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_2	não tenho	Sonho	Modelo Emergente	
Q_3	quero ter	Sonho	Modelo Emergente	
Q_4	adoro	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_5	trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_6	diversão	Distração	Modelo Emergente	
Q_7	manterho		Resposta inválida	
Q_8	educação	Profissão	Resposta ambigua	
Q_9	feliz	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_10	divertido	Distração	Modelo Emergente	
Q_11	elegante	Oportunidade	Modelo tradicional	
Q_12	rico	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_13	pobre		Resposta inválida	
Q_14	menino		Resposta inválida	
Q_15	menina		Resposta inválida	
Q_16	trabalhador	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_17	educação boa	Profissão	Resposta ambigua	
Q_18	alunos		Resposta inválida	
Q_19	faculdade	Profissão	Resposta ambigua	
Q_20	escolas	Profissão	Resposta ambigua	
ID	Respondente 94			0
Q_1	importante	Essencial	Resposta ambigua	
Q_2	obrigação	Obrigação	Modelo tradicional	
Q_3	necessário	Essencial	Resposta ambigua	
Q_4	indispensável	Essencial	Resposta ambigua	
Q_5	quero	Escolha	Modelo Emergente	
Q_6	preciso	Essencial	Resposta ambigua	
Q_7	tenho	Sonho	Modelo Emergente	
Q_8	luta	Conflito	Resposta ambigua	
Q_9	conquistar	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_10	passo a passo	Trajetória	Resposta ambigua	
Q_11	difícil	Desafio	Resposta ambigua	
Q_12	escolha	Escolha	Modelo Emergente	
Q_13	longevidade	Longo período de tempo	Modelo tradicional	
Q_14	vida	Destino	Modelo tradicional	
Q_15	meta	Metas	Resposta ambigua	
Q_16	honra	Reputação	Modelo tradicional	
Q_17	definição	Pessoal	Modelo Emergente	
Q_18	carater	Pessoal	Modelo Emergente	
Q_19	identidade	Pessoal	Modelo Emergente	
Q_20	mérito	Mérito	Modelo tradicional	
ID	Respondente 95			0
Q_1	carreira é sucesso	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_2	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_3	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_4	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_5	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_6	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_7	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_8	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_9	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_10	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_11	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_12	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_13	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_14	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_15	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_16	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_17	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_18	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_19	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
Q_20	carreira é trabalho	Trabalho	Resposta ambigua	
ID	Respondente 110			-0,05
Q_1	caminho para o futuro	Futuro	Resposta ambigua	
Q_2	caminho para o sucesso	Sucesso	Resposta ambigua	
Q_3	progresso	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_4	qualidade	Qualidade	Resposta ambigua	
Q_5	profissionalismo	Profissão	Resposta ambigua	
Q_6	estabilidade	Estabilidade	Modelo tradicional	
Q_7	lealdade	Lealdade	Modelo tradicional	
Q_8	empenho	Comprometimento	Modelo tradicional	
Q_9	eficiência	Eficiência	Resposta ambigua	
Q_10	equilíbrio e satisfação	Equilíbrio	Modelo Emergente	
Q_11	desafio	Desafio	Resposta ambigua	
Q_12	conhecimentos, habilidades e atitudes	Profissão	Resposta ambigua	
Q_13	Bom relacionamento	Relacionamento	Modelo Emergente	
Q_14	currículo	Histórico	Modelo tradicional	
Q_15	planejamento de vida	Metas	Resposta ambigua	
Q_16	plantação	Profissão	Resposta ambigua	
Q_17	felicidade	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_18	saúde	Saúde	Resposta ambigua	
Q_19	paz	Paz	Resposta ambigua	
Q_20	amor	Felicidade	Modelo Emergente	

No de respostas	Respondentes e respostas	Unidade de análise	Classificação	Escore de carreira
ID	Respondente 120			0,210526316
Q_1	futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	algo bom	Bom	Resposta ambígua	
Q_3	legal	Distração	Modelo Emergente	
Q_4	divertido	Distração	Modelo Emergente	
Q_5	metas	Metas	Resposta ambígua	
Q_6	complicado	Desafio	Resposta ambígua	
Q_7	difícil	Desafio	Resposta ambígua	
Q_8	incerto	Dúvida	Modelo Emergente	
Q_9	preocupação	Preocupação	Resposta ambígua	
Q_10	inovação	Transformação	Modelo Emergente	
Q_11	incertezas	Dúvida	Modelo Emergente	
Q_12	dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_13	bom	Bom	Resposta ambígua	
Q_14	infrastravel	Infrastrável	Resposta ambígua	
Q_15	planejavel	Metas	Resposta ambígua	
Q_16	moral	Reputação	Modelo tradicional	
Q_17	inovador	Transformação	Modelo Emergente	
Q_18	estavel	Estabilidade	Modelo tradicional	
Q_19	pouco certo	Dúvida	Modelo Emergente	
Q_20	indagnosticavel		Resposta inválida	
ID	Respondente 122			0
Q_1	SUCESSO	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	PROFISSIONAL	Profissão	Resposta ambígua	
Q_3	MERCADO	Sociedade	Resposta ambígua	
Q_4	TRABALHO	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_5	ESTUDO	Profissão	Resposta ambígua	
Q_6	APROPRIAMENTO	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_7	DETERMINAÇÃO	Metas	Resposta ambígua	
Q_8	ORGANIZAÇÃO	Empresas	Modelo tradicional	
Q_9	PLANEJAMENTO	Metas	Resposta ambígua	
Q_10	DEDICAÇÃO	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_11	AMOR	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_12	SONHO	Sonho	Modelo Emergente	
Q_13	CAPITAL	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_14	SALÁRIO	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_15	EMPREGO	Emprego	Modelo tradicional	
Q_16	EXERCER	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_17	CONQUISTA	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_18	DINHEIRO	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_19	TRABALHO EM EQUIPE	Trabalho em equipe	Modelo Emergente	
Q_20	COMPREENSÃO	Cumplicidade	Modelo Emergente	
ID	Respondente 124			-0,1
Q_1	futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	dedicação	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_3	sonho	Sonho	Modelo Emergente	
Q_4	educação	Profissão	Resposta ambígua	
Q_5	privilegio	Privilegio	Modelo tradicional	
Q_6	oportunidade	Oportunidade	Modelo tradicional	
Q_7	sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_8	dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_9	estudo	Profissão	Resposta ambígua	
Q_10	tempo	Longo período de tempo	Modelo tradicional	
Q_11	apoio	Apoio	Modelo Emergente	
Q_12	fidelidade	Lealdade	Modelo tradicional	
Q_13	amor	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_14	paixão	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_15	planejamento	Metas	Resposta ambígua	
Q_16	realização	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_17	suporte	Apoio	Modelo Emergente	
Q_18	estável	Estabilidade	Modelo tradicional	
Q_19	independência	Liberdade	Modelo Emergente	
Q_20	força de vontade	Comprometimento	Modelo tradicional	
ID	Respondente 126			0,2
Q_1	Conquista	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	Histórico	Histórico	Modelo tradicional	
Q_3	Experiência	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_4	Conhecimento	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_5	Foco	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_6	Objetivo	Metas	Resposta ambígua	
Q_7	Sempre inovar	Transformação	Modelo Emergente	
Q_8	Trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_9	Querer ser algo melhor	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_10	Buscar conhecimento	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_11	Carreira é não se contentar com a mesmisse	Transformação	Modelo Emergente	
Q_12	Viver sempre com novos objetivos	Transformação	Modelo Emergente	
Q_13	Respirar inovação	Transformação	Modelo Emergente	
Q_14	Carreira é quem eu sou	Pessoal	Modelo Emergente	
Q_15	É espelho de uma vida	Trajetória	Resposta ambígua	
Q_16	Almejar	Sonho	Modelo Emergente	
Q_17	Ser profissional	Profissão	Resposta ambígua	
Q_18	Ser homem	Pessoal	Modelo Emergente	
Q_19	Ser responsável	Obrigação	Modelo tradicional	
Q_20	Ser alguém	Status	Modelo tradicional	

No de respostas	Respondentes e respostas	Unidade de análise	Classificação	Escore de carreira
ID	Respondente 127			-0,058823529
Q_1	Futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	Dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_3	Sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_4	Profissão	Profissão	Resposta ambígua	
Q_5	Estudo	Profissão	Resposta ambígua	
Q_6	Algo a seguir	Sem escolha	Modelo tradicional	
Q_7	Escolha	Escolha	Modelo Emergente	
Q_8	Interesse	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_9	Dedicação	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_10	Querer	Sonho	Modelo Emergente	
Q_11	Algo		Resposta inválida	
Q_12	Importante	Essencial	Resposta ambígua	
Q_13	Importancia	Essencial	Resposta ambígua	
Q_14	Vida	Destino	Modelo tradicional	
Q_15	Tudo	Essencial	Resposta ambígua	
Q_16	Muito		Resposta inválida	
Q_17	Bem querer		Resposta inválida	
Q_18	Importante demais	Essencial	Resposta ambígua	
Q_19	Preferencia	Escolha	Modelo Emergente	
Q_20	Dedicação pela carreira	Dedicação	Modelo tradicional	
ID	Respondente 128			0,2
Q_1	Conquista	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_2	Conhecimento	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_3	Superação	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_4	Vitória	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_5	Obstáculos	Desafio	Resposta ambígua	
Q_6	Carreira	Carreira	Resposta ambígua	
Q_7	Aprendizado	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_8	Interesses	Felicidade	Modelo Emergente	
Q_9	Sonhos	Sonho	Modelo Emergente	
Q_10	Faculdade	Profissão	Resposta ambígua	
Q_11	Amigos	Relacionamento	Modelo Emergente	
Q_12	Idiomas	Qualificação	Resposta ambígua	
Q_13	Fé	Esperança	Resposta ambígua	
Q_14	Esperança	Esperança	Resposta ambígua	
Q_15	Futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_16	Formação	Profissão	Resposta ambígua	
Q_17	Vida	Destino	Modelo tradicional	
Q_18	Conflitos	Conflito	Resposta ambígua	
Q_19	Sociedade	Sociedade	Resposta ambígua	
Q_20	Razão	Profissão	Resposta ambígua	
ID	Respondente 130			-0,117647059
Q_1	Futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	Sucesso	Sucesso	Resposta ambígua	
Q_3	Dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_4	Escolhas	Escolha	Modelo Emergente	
Q_5	Caminhos	Trajetória	Resposta ambígua	
Q_6	Dívidas	Dívida	Modelo Emergente	
Q_7	Indecisão	Dívida	Modelo Emergente	
Q_8	Trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_9	Dedicação	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_10	Esforço	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_11	Seriedade	Comprometimento	Modelo tradicional	
Q_12	Negócios	Sociedade	Resposta ambígua	
Q_13	Economia	Sociedade	Resposta ambígua	
Q_14	Tecnologia	Tecnologia	Resposta ambígua	
Q_15	Profissão	Profissão	Resposta ambígua	
Q_16	Salário	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_17	Administração	Profissão	Resposta ambígua	
Q_18	Recursos		Resposta inválida	
Q_19	Humanos		Resposta inválida	
Q_20	Autocarro		Resposta inválida	
ID	Respondente 134			-0,15
Q_1	futuro	Futuro	Resposta ambígua	
Q_2	dinheiro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_3	aprendizagem	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_4	desenvolvimento	Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_5	trabalho	Trabalho	Resposta ambígua	
Q_6	profissional	Profissão	Resposta ambígua	
Q_7	viagens	Viagens	Resposta ambígua	
Q_8	relacionamentos	Relacionamento	Modelo Emergente	
Q_9	vida	Destino	Modelo tradicional	
Q_10	socialização	Relacionamento	Modelo Emergente	
Q_11	esforço	Dedicação	Modelo tradicional	
Q_12	aposentadoria	Aposentadoria	Modelo tradicional	
Q_13	chefe	Ascensão Vertical	Modelo tradicional	
Q_14	negocios	Sociedade	Resposta ambígua	
Q_15	empresas	Empresas	Modelo tradicional	
Q_16	impostos	Despesas	Resposta ambígua	
Q_17	contas	Despesas	Resposta ambígua	
Q_18	dívidas	Despesas	Resposta ambígua	
Q_19	lucro	Remuneração	Modelo tradicional	
Q_20	despesas	Despesas	Resposta ambígua	

No de respostas	Respondentes e respostas		Unidade de análise	Classificação	Escore de carreira
ID	Respondente 138				0
Q_1	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_2	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_3	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_4	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_5	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_6	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_7	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_8	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_9	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_10	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_11	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_12	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_13	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_14	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_15	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_16	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_17	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_18	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_19	nada		Inútil	Resposta ambígua	
Q_20	nada		Inútil	Resposta ambígua	
ID	Respondente 141				0,2
Q_1	Conhecimento		Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_2	Futuro		Futuro	Resposta ambígua	
Q_3	Aprendizado		Desenvolvimento	Modelo Emergente	
Q_4	Vida profissional		Profissão	Resposta ambígua	
Q_5	Dinheiro		Remuneração	Modelo tradicional	
Q_6	Trabalhar em equipe		Trabalho em equipe	Modelo Emergente	
Q_7	Fazer amizades		Relacionamento	Modelo Emergente	
Q_8	Amar aquilo que faz		Felicidade	Modelo Emergente	
Q_9	Estudo		Profissão	Resposta ambígua	
Q_10	Crescer no mercado de trabalho		Sociedade	Modelo tradicional	
Q_11	Experiências		Trabalho	Resposta ambígua	
Q_12	Expectativa		Expectativa	Resposta ambígua	
Q_13	Esperança		Esperança	Resposta ambígua	
Q_14	Acreditar		Esperança	Resposta ambígua	
Q_15	Fé		Esperança	Resposta ambígua	
Q_16	Agradecimento		Lealdade	Modelo tradicional	
Q_17	Felicidade		Felicidade	Modelo Emergente	
Q_18	Diversão		Distração	Modelo Emergente	
Q_19	Responsabilidade		Obrigação	Modelo tradicional	
Q_20	Cumplicidade		Cumplicidade	Modelo Emergente	

Anexo J - Análise do escore de carreira *versus* todas as variáveis quantitativas e qualitativas do questionário aplicado

Variável	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n
Escore de carreira	-0,07 (0,4)	0 (-1;1)	149
A escola onde você estudou o ensino médio realizava atividades extracurriculares (Palestras ou debates, teatro, projeções de filmes, coral, dança ou música, viagem ou estudo do meio ambiente, Feira de ciências, Gincanas, Festas)?	5,71 (2,32)	6 (0;9)	150
Qual a sua avaliação sobre a escola que cursou o ensino médio quanto a liberdade para expressar suas idéias, respeito aos alunos, a escola levava em conta sua opinião, nas aulas eram discutidos problemas da atualidade, a escola ajudava a resolver problemas de relacionamento dos alunos?	2,57 (1,73)	3 (0;5)	150
Quanto você costuma praticar as atividades: Ir ao cinema, Ir ao teatro, Ir a bibliotecas, Ir a museus e exposições, Shows e concertos, bares, ir ao shopping, fazer esportes, participar de grupos musicais, ouvir rádio, ir a parques, falar ao telefone ou mandar whats?	3,87 (2,74)	3 (0;12)	150

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Classe econômica	A	0 (0,4)	0 (-0,6;1)	41	Kruskal-Wallis	0,626
	B	-0,13 (0,38)	0 (-1;1)	71		
	C	-0,04 (0,42)	0 (-1;1)	37		

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Quem é o chefe da família?	Pai	-0,16 (0,44)	-0,09 (-1;1)	55	Levene	0
	Mãe	-0,02 (0,45)	0 (-1;1)	22		
	Eu	-0,05 (0,36)	0 (-1;1)	51		
	Outros	0,15 (0,13)	0,2 (0;0,25)	3		

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Qual a escolaridade do seu pai?	Nenhuma	0,03 (0,1)	0 (-0,06;0,2)	5	Levene	0
	até a 4a série (incompleto)	-0,2 (0,34)	-0,33 (-0,67;0,21)	7		
	até a 4a série (completo)	-0,17 (0,29)	0 (-0,5;0)	3		
	até a 8a série (incompleto)	-0,03 (0,17)	0 (-0,25;0,25)	7		
	até a 8a série (completo)	-0,1 (0,37)	0 (-1;0,33)	10		
	até ensino médio (incompleto)	0 (0,28)	-0,02 (-0,25;0,5)	6		
	até ensino médio (completo)	-0,11 (0,45)	-0,02 (-1;1)	44		
	até superior (incompleto)	-0,11 (0,67)	-0,33 (-1;1)	7		
	até superior (completo)	-0,01 (0,46)	0 (-1;1)	25		
	até pós graduação (incompleto)	-0,4 (NA)	-0,4 (-0,4;-0,4)	1		
	até pós graduação (completo)	-0,12 (0,36)	0 (-1;0,5)	16		
Qual a escolaridade de sua mãe?	Nenhuma	-0,07 (0,31)	0 (-0,4;0,2)	3	Levene	0
	até a 4a série (incompleto)	-0,05 (0,26)	0 (-0,4;0,21)	4		
	até a 4a série (completo)	-0,04 (0,37)	0 (-0,67;0,5)	6		
	até a 8a série (incompleto)	-0,21 (0,22)	-0,2 (-0,5;0)	5		
	até a 8a série (completo)	0,14 (0,49)	0,01 (-0,25;1)	6		
	até ensino médio (incompleto)	-0,18 (0,42)	-0,05 (-1;0,2)	6		
	até ensino médio (completo)	-0,2 (0,45)	-0,07 (-1;1)	50		
	até superior (incompleto)	0,01 (0,49)	0 (-1;1)	11		
	até superior (completo)	0,05 (0,37)	0 (-0,6;1)	28		
	até pós graduação (incompleto)	0,06 (0,33)	0 (-0,4;0,5)	5		
	até pós graduação (completo)	-0,13 (0,17)	-0,12 (-0,33;0,15)	7		
Qual é o seu grau de instrução?	até a 4a série (completo)	-0,4 (NA)	-0,4 (-0,4;-0,4)	1	Levene	0
	até a 8a série (incompleto)	0 (NA)	0 (0;0)	1		
	até a 8a série (completo)	0 (NA)	0 (0;0)	1		
	até ensino médio (incompleto)	0,09 (0,35)	0,1 (-0,33;0,5)	4		
	até ensino médio (completo)	-0,08 (0,36)	0 (-1;0,5)	35		
	até superior (incompleto)	-0,14 (0,39)	-0,11 (-1;1)	42		
	até superior (completo)	-0,08 (0,49)	0 (-1;1)	37		
	até pós graduação (incompleto)	0,27 (0,58)	0,24 (-0,4;1)	4		
	até pós graduação (completo)	-0,03 (0,16)	0 (-0,33;0,15)	6		

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Qual seu gênero?	Homem	-0,1 (0,43)	0 (-1;1)	87	Mann-Whitney	0,233
	Mulher	-0,03 (0,36)	0 (-1;1)	62		

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Você trabalha?	Sim. Há menos de 1 ano.	-0,09 (0,4)	0 (-1;1)	89	Mann-Whitney	0,895
	Sim. Há mais de um ano e menos de 2 anos.	-0,05 (0,4)	0 (-1;1)	60		

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Atualmente você estuda em:	Faculdade Pública	-0,08 (0,37)	0 (-1;0,5)	36	Kruskal-Wallis	0,983
	Faculdade Privada	-0,05 (0,44)	0 (-1;1)	49		
	Cursinho pré-vestibular	-0,07 (0,32)	-0,02 (-0,67;0,5)	16		
	Ensino médio	-0,15 (0,34)	0 (-1;0)	9		
	Não estuda	-0,08 (0,43)	0 (-1;1)	39		

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Seu estado civil	Solteiro	-0,1 (0,39)	0 (-1;1)	114	Mann-Whitney	0,076
	Casado	0,04 (0,43)	0 (-1;1)	35		

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Você tem filhos:	Sim	0 (0,41)	0 (-1;1)	47	Mann-Whitney	0,103
	Não	-0,11 (0,39)	0 (-1;1)	102		

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Como você define sua cor:	Branca	-0,11 (0,41)	0 (-1;1)	74	Kruskal-Wallis	0,099
	Preta	0,07 (0,34)	0 (-0,5;1)	21		
	Amarela	-0,17 (0,24)	-0,17 (-0,33;0)	2		
	Parda	-0,1 (0,39)	0 (-1;1)	49		
	Indígena	0,47 (0,5)	0,4 (0;1)	3		

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Qual sua religião:	Católica	-0,09 (0,46)	-0,03 (-1;1)	64	Kruskal-Wallis	0,572
	Evangélica	-0,07 (0,4)	0 (-1;1)	35		
	Espírita	-0,13 (0,36)	-0,25 (-0,6;0,5)	11		
	Sem religião	-0,03 (0,31)	0 (-1;1)	38		
	Outra: Cristã	0,2 (NA)	0,2 (0,2;0,2)	1		
Qual a importância da religião em sua vida:	Muita	-0,1 (0,41)	0 (-1;1)	80	Kruskal-Wallis	0,466
	Pouca	-0,02 (0,41)	0 (-1;1)	48		
	Nenhuma	-0,07 (0,33)	0 (-1;0,5)	21		
Com que frequência você participa de um culto religioso:	uma vez por semana	-0,11 (0,48)	0 (-1;1)	49	Kruskal-Wallis	0,465
	mais de uma vez por semana	-0,07 (0,25)	0 (-0,5;0,5)	17		
	uma vez por mês	0,07 (0,3)	0 (-0,5;0,5)	18		
	mais de uma vez por mês	-0,05 (0,21)	0 (-0,4;0,15)	5		
	raramente	-0,07 (0,38)	0 (-1;1)	42		
	nunca	-0,12 (0,45)	0 (-1;1)	18		
Participa de alguma atividade religiosa (grupo de jovens, banda, etc)?	Sim	-0,04 (0,34)	0 (-1;1)	59	Mann-Whitney	0,112
	Não	-0,09 (0,43)	-0,02 (-1;1)	90		

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Como você classifica seu relacionamento com seu pai:	Bom	-0,07 (0,43)	0 (-1;1)	101	Kruskal-Wallis	0,92
	Ruim	0,02 (0,38)	0 (-0,5;1)	11		
	Poderia ser melhor	-0,11 (0,38)	-0,11 (-1;0,5)	23		
	Pai falecido	-0,09 (0,25)	0 (-0,5;0,5)	14		
Como você classifica seu relacionamento com sua mãe:	Bom	-0,09 (0,42)	0 (-1;1)	124	Kruskal-Wallis	0,617
	Ruim	-0,13 (0,22)	0 (-0,5;0)	5		
	Poderia ser melhor	0,04 (0,33)	0 (-0,5;1)	18		
	Mãe falecida	0 (0)	0 (0;0)	2		
Como você classifica seu relacionamento com seus irmãos:	Bom	-0,07 (0,38)	0 (-1;1)	100	Kruskal-Wallis	0,4
	Ruim	-0,21 (0,25)	-0,17 (-0,5;0)	4		
	Poderia ser melhor	-0,11 (0,46)	-0,12 (-1;1)	29		
	Não tenho irmãos	0 (0,44)	0 (-1;1)	16		

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Você cursou o ensino fundamental:	só em escolas públicas	-0,08 (0,4)	0 (-1;1)	112	Kruskal-Wallis	0,551
	só em escolas privadas	0,03 (0,45)	0 (-0,6;1)	22		
	escolas públicas e privadas	-0,15 (0,36)	-0,13 (-1;0,33)	14		
	não cursou o ensino fundamental	0,2 (NA)	0,2 (0,2;0,2)	1		
Você cursou o ensino médio:	só em escolas públicas	-0,11 (0,39)	0 (-1;1)	115	Kruskal-Wallis	0,187
	só em escolas privadas	0,11 (0,45)	0 (-0,5;1)	25		
	escolas públicas e privadas	-0,09 (0,29)	-0,05 (-0,6;0,25)	8		
	não cursou o ensino médio	0,2 (NA)	0,2 (0,2;0,2)	1		
Por que você ou seus pais escolheram essa escola (ensino médio)?	Proximidade de casa	-0,06 (0,4)	0 (-1;1)	91	Kruskal-Wallis	0,857
	Proximidade do trabalho	0 (NA)	0 (0;0)	1		
	Qualidade do ensino	-0,08 (0,4)	0 (-1;1)	44		
	Disponibilidade de vaga	-0,08 (0,39)	0 (-1;0,33)	9		
	Outros: condição financeira	-0,31 (0,55)	-0,29 (-1;0,33)	4		
O que te motiva ou motivava a ir para escola no ensino médio (escolha apenas 1 opção):	Professores	-0,1 (0,41)	-0,1 (-0,67;1)	19	Kruskal-Wallis	0,152
	colegas	-0,15 (0,38)	-0,15 (-1;0,5)	23		
	meu futuro	-0,04 (0,4)	0 (-1;1)	75		
	atividades extra-classe	1 (NA)	1 (1;1)	1		
	aquisição de conhecimento	-0,18 (0,39)	0 (-1;0,5)	25		
	Obrigação	0,12 (0,23)	0,18 (-0,25;0,4)	6		

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Você lê:	Muito	-0,04 (0,39)	0 (-1;1)	70	Kruskal-Wallis	0,239
	Às vezes	-0,08 (0,43)	0 (-1;1)	60		
	Pouco	-0,18 (0,34)	-0,15 (-1;0,5)	19		
Quais dos itens abaixo você costuma ler (assinale todos os que você lê)						
	Livros da escola ou faculdade	-0,1 (0,38)	0 (-1;1)	97		
	Livros extra-escolares	-0,07 (0,37)	0 (-1;1)	84		
	Jornais	-0,11 (0,46)	0 (-1;1)	67		
	Revistas	-0,08 (0,44)	0 (-1;1)	70		
	Quadrinhos	-0,08 (0,41)	0 (-1;1)	63		
	Outros: blogs, livros, bíblia	0,1 (0,53)	0,1 (-0,5;1)	6		

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Quanto tempo aproximadamente você assiste TV por dia:	menos de 30 minutos	-0,09 (0,42)	0 (-1;1)	53	Kruskal-Wallis	0,803
	de 1 a 2 horas	-0,07 (0,42)	0 (-1;1)	47		
	de 2 a 3 horas	-0,08 (0,35)	-0,07 (-1;1)	32		
	mais de 3 horas	0,02 (0,39)	0 (-0,6;1)	17		
Você costuma: Ligar a TV sem saber a programação	Sempre	-0,06 (0,39)	0 (-1;1)	69	Kruskal-Wallis	0,888
	às vezes	-0,08 (0,39)	0 (-1;1)	73		
	Nunca	-0,11 (0,63)	-0,17 (-1;1)	7		
Mudar de canal constantemente (zapear)	Sempre	-0,09 (0,39)	0 (-1;1)	64	Kruskal-Wallis	0,725
	às vezes	-0,08 (0,4)	0 (-1;1)	74		
	Nunca	0,03 (0,54)	0 (-1;1)	11		
Comentar programas de TV	Sempre	0 (0,38)	0 (-0,67;1)	41	Kruskal-Wallis	0,24
	às vezes	-0,06 (0,44)	0 (-1;1)	70		
	Nunca	-0,17 (0,33)	-0,05 (-1;0,33)	38		
Participar por telefone ou internet de programas	Sempre	0,01 (0,5)	0 (-0,67;1)	17	Kruskal-Wallis	0,845
	às vezes	-0,11 (0,38)	0 (-1;1)	40		
	Nunca	-0,07 (0,39)	0 (-1;1)	92		
Ver TV nas refeições	Sempre	-0,04 (0,38)	0 (-1;1)	64	Kruskal-Wallis	0,644
	às vezes	-0,09 (0,38)	0 (-1;1)	64		
	Nunca	-0,1 (0,53)	0 (-1;1)	21		
Ver TV antes de dormir (hábito para adormecer)	Sempre	-0,06 (0,41)	0 (-1;1)	61	Kruskal-Wallis	0,673
	às vezes	-0,06 (0,39)	0 (-1;1)	55		
	Nunca	-0,12 (0,41)	0 (-1;1)	33		
Qual seu tipo de programa favorito (máximo 2 opções):						
	Novela	0,09 (0,45)	0,02 (-1;1)	30		
	Humorístico	0,01 (0,38)	0 (-1;1)	22		
	Filme	-0,09 (0,31)	0 (-1;0,5)	86		
	Musical	-0,04 (0,41)	-0,17 (-0,4;1)	11		
	Esportes	-0,11 (0,39)	0 (-1;1)	33		
	Reality Show	-0,14 (0,31)	-0,25 (-0,67;0,4)	11		
	Audatório	0 (0)	0 (0;0)	2		
	Documentário	-0,13 (0,47)	0 (-1;1)	19		
	Telejornal	-0,02 (0,54)	-0,05 (-1;1)	19		
	Seriado	-0,12 (0,41)	0 (-1;1)	51		

Variável	Categoria	Média (DP)	Mediana (Mín;Máx)	n	Teste	p-valor
Quanto tempo aproximadamente você navega na internet por dia:	menos de 30 minutos	0,02 (0,37)	0 (-0,4;0,5)	4	Kruskal-Wallis	0,083
	de 1 a 2 horas	-0,18 (0,41)	0 (-1;0,5)	23		
	de 2 a 3 horas	0,07 (0,37)	0 (-1;1)	27		
	mais de 3 horas	-0,09 (0,4)	-0,05 (-1;1)	95		
Você acessa a internet principalmente para:	enviar emails	-0,14 (0,41)	0 (-1;1)	86		
	acessar redes sociais	-0,08 (0,39)	0 (-1;1)	120		
	ler notícias	-0,14 (0,39)	0 (-1;1)	90		
	pesquisar	-0,09 (0,42)	0 (-1;1)	115		
	fazer compras	-0,11 (0,36)	0 (-1;1)	58		

Variável	Hipótese	p-valor
Quem é o chefe da família?	Mãe vs Pai	0,75
	Eu vs Pai	0,489
	Outros: irmão vs Pai	0,093
	Eu vs Mãe	0,995
	Outros: irmão vs Mãe	0,227
	Outros: irmão vs Eu	0,318
"Qual seu grau de instrução" para respostas "eu" na questão "quem é o chefe da família?"	Fundamental 2 Completo/ Médio Incompleto vs Fundamental 1 Completo / Fundamental 2 Incompleto	0,58
	Médio Completo/ Superior Incompleto vs Fundamental 1 Completo / Fundamental 2 Incompleto	0,585
	Superior Completo vs Fundamental 1 Completo / Fundamental 2 Incompleto	0,498
	Médio Completo/ Superior Incompleto vs Fundamental 2 Completo/ Médio Incompleto	0,996
	Superior Completo vs Fundamental 2 Completo/ Médio Incompleto	1
	Superior Completo vs Médio Completo/ Superior Incompleto	0,972

Gráficos de dispersão entre o escore de carreira e as variáveis sociodemográficas quantitativas.

Sendo, QVE4: A escola onde você estudou o ensino médio realizava atividades extracurriculares (Palestras ou debates, teatro, projeções de filmes, coral, dança ou música, viagem ou estudo do meio ambiente, Feira de ciências, Gincanas, Festas)?; QVE5: Qual a sua avaliação sobre a escola que cursou o ensino médio quanto a liberdade para expressar suas idéias, respeito aos alunos, a escola levava em conta sua opinião, nas aulas eram discutidos problemas da atualidade, a escola ajudava a resolver problemas de relacionamento dos alunos? e, QVC1: Quanto você costuma praticar as atividades: ir ao cinema, ir ao teatro, ir a bibliotecas, ir a museus e exposições, shows e concertos, bares, ir ao shopping, fazer esportes, participar de grupos musicais, ouvir rádio, ir a parques, falar ao telefone ou mandar whats?

Correlação	Método	Estimativa	p-valor
Escore_carreira vs idade	Spearman	0,03	0,723
A escola onde você estudou o ensino médio realizava atividades extracurriculares (Palestras ou debates, teatro, projeções de filmes, coral, dança ou música, viagem ou estudo do meio ambiente, Feira de ciências, Gincanas, Festas)?	Spearman	-0,02	0,803
Qual a sua avaliação sobre a escola que cursou o ensino médio quanto a liberdade para expressar suas idéias, respeito aos alunos, a escola levava em conta sua opinião, nas aulas eram discutidos problemas da atualidade, a escola ajudava a resolver problemas de relacionamento dos alunos?	Spearman	-0,02	0,842
Quanto você costuma praticar as atividades: ir ao cinema, ir ao teatro, ir a bibliotecas, ir a museus e exposições, shows e concertos, bares, ir ao shopping, fazer esportes, participar de grupos musicais, ouvir rádio, ir a parques, falar ao telefone ou mandar whats?	Spearman	0,02	0,851