

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
DO RIO DE JANEIRO



Maria Elisa Almeida Bacal

**Lealdades visíveis e invisíveis: um estudo sobre
a transmissão geracional da profissão na família**

Tese de Doutorado

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em
Psicologia do Departamento de Psicologia da PUC-Rio
como parte dos requisitos parciais para obtenção do título
de Doutor em Psicologia Clínica.

Orientadora: Profa. Andrea Seixas Magalhães

Rio de Janeiro

Março de 2013



Maria Elisa Almeida Bacal

**Lealdades visíveis e invisíveis: um estudo sobre
a transmissão geracional da profissão na família**

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica do Departamento de Psicologia do Centro de Teologia e Ciências Humanas da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Profa. Andrea Seixas Magalhães

Orientadora
Departamento de Psicologia - PUC-Rio

Profa. Terezinha Féres-Carneiro

Departamento de Psicologia - PUC-Rio

Profa. Celia Regina Henriques

CCE - PUC-Rio

Profa. Teresa Cristina Othenio Cordeiro Carreteiro

Departamento de Psicologia – UFF/RJ

Profa. Yvette Piha Lehman

Instituto de Psicologia - USP

Profa. Denise Berruezo Portinari

Coordenadora Setorial de Pós-Graduação
e Pesquisa do Centro de Teologia
e Ciências Humanas – PUC-Rio

Rio de Janeiro, 01 de março de 2013.

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da autora, da orientadora e da universidade.

Maria Elisa Almeida Bacal

Psicóloga graduada pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Mestre em Activação do Desenvolvimento Psicológico pela Universidade de Aveiro, Portugal. Membro da Associação Brasileira de Orientação Profissional. Trabalha como orientadora profissional e psicóloga educacional.

Ficha Catalográfica

Bacal, Maria Elisa Almeida

Lealdades visíveis e invisíveis : um estudo sobre a transmissão geracional da profissão na família / Maria Elisa Almeida Bacal; orientadora: Andrea Seixas Magalhães. – 2013.

200 f. ; 30 cm

Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Psicologia, 2013.

Inclui bibliografia

1. Psicologia – Teses. 2. Transmissão geracional. 3. Família. 4. Escolha profissional. 5. Projeto de vida. I. Magalhães, Andrea Seixas. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Psicologia. III. Título.

CDD: 150

Aos meus pais

Ao Eduardo

Às gerações anteriores e àquelas que virão em nossa família

Agradecimentos

À minha orientadora Andrea Seixas Magalhães, pelo acolhimento, por ter acreditado em mim, pelo carinho, pela gentileza, pela leitura atenciosa, pela paciência e pela orientação cuidadosa.

À Terezinha Féres-Carneiro, pelo carinho e por todo o aprendizado ao longo desses anos.

À Teresa Cristina Carreiro pela participação na banca de qualificação, na qual colaborou com contribuições tão importantes para o desenvolvimento do trabalho e pela disponibilidade em ceder material bibliográfico.

À Yvette Piha Lehman, pelo carinho que tem tido comigo ao longo desses anos e por ter aceitado o convite para participar desta banca.

À Celia Regina Henriques, por toda a inspiração que seu trabalho me proporcionou e por ter aceitado o convite para participar desta banca.

Ao querido mestre Bernardo Jablonski (*in memoriam*), por todo o aprendizado e o crescimento, por ter confiado no meu potencial. Saudades.

Aos meus amados pais, faltam-me palavras de agradecimento. Sempre presentes e amáveis, meus grandes incentivadores. Por me ensinarem o que é o amor verdadeiro e o que realmente é uma família, por transmitirem para mim e me doarem tudo o que têm de melhor.

Ao Eduardo, marido e companheiro de todas as aventuras. Pelo seu amor, sua força, sua parceria, seu carinho nos momentos mais difíceis e por sua compreensão nos meus momentos de ausência.

A toda a minha família de origem – avó, tios e primos – e à minha família adquirida durante esse percurso – sogros, cunhados, avós, tios e primos. Em especial à Tia Leta, pela cuidadosa revisão deste trabalho. Obrigada por existirem em minha vida.

Aos meus pequenos Theo, Luísa, Mariana, Guilherme e Miguel que tornaram os meus dias de escrita mais leves com seus sorrisos.

À Gisela Gorrese, por todo apoio e carinho nos momentos mais difíceis e mais gostosos desse caminho.

Às minhas mestras queridas Mariangela Monteiro e Ilza Autran, por acreditarem em mim e por ter aprendido com elas o verdadeiro encanto da docência.

Às minhas queridas amigas, em especial à Ioana Mello, Karina Sobrinho, Marina Brazão, Paula Horta e Vitória Baptista por toda a amizade e a força que me deram para persistir nesse projeto.

À Solange Frid, Patricia Saudino e Leo Fuks pela grande ajuda em encontrar e entrar em contato com os participantes da pesquisa.

A todos que foram meus alunos ao longo desses quatro anos, pois com eles aprendi muito.

Aos participantes da pesquisa, pela atenção e disponibilidade com que me receberam.

Ao CNPq, pelo auxílio financeiro concedido para a realização deste trabalho.

Resumo

Almeida Bacal, Maria Elisa; Magalhães, Andrea Seixas (Orientadora). **Lealdades visíveis e invisíveis: um estudo sobre a transmissão geracional da profissão na família.** Rio de Janeiro, 2013, 200p. Tese de Doutorado – Departamento de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

A família é um grupo social que se transforma ao longo do tempo, sendo capaz de se perpetuar e de manter a sua identidade. Diversos estudos apontam para a influência das expectativas da família na escolha profissional e na construção de projetos de vida e profissionais. O objetivo deste estudo é investigar como se dá o processo de transmissão geracional da profissão em famílias onde houve repetição da escolha profissional em três gerações sucessivas. Para tal empreendimento, desenvolveu-se uma discussão teórica, abarcando as seguintes temáticas: as relações entre trabalho e família ao longo da história, a fim de contextualizar as transformações ocorridas nessas duas esferas; o papel da família na construção de projetos de vida e no processo de escolha profissional na sociedade contemporânea, permeada por valores individualistas, como autonomia e liberdade; o processo transmissão geracional, com base na teoria sistêmica familiar, além da revisão de importantes conceitos dessa teoria, como os mitos, valores, lealdades e legados. Utilizando uma metodologia qualitativa, mais especificamente a modalidade de história de vida profissional, foram realizadas entrevistas com um total de quinze sujeitos, de três gerações de cinco famílias pertencentes a camadas médias. Visando complementar as informações obtidas nas entrevistas, foi construído o genoprofissiograma familiar. A partir da análise de conteúdo dos dados obtidos, constatou-se que a transmissão geracional da profissão se dá, sobretudo, por meio da convivência com a profissão familiar, do amor dos pais/avós pela sua profissão e dos valores transmitidos às gerações mais novas.

Palavras-chave

Transmissão geracional; família; escolha profissional; projeto de vida.

Résumé

Almeida Bacal, Maria Elisa; Magalhães, Andrea Seixas (Directrice de thèse). **Loyautés visibles et invisibles: une étude sur la transmission générationnelle de la profession dans la famille.** Rio de Janeiro, 2013, 200p. Thèse de Doctorat – Departamento de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

La famille est un groupe social qui se transforme au cours du temps et est capable de se perpétuer et de maintenir son identité. Diverses études indiquent l'influence des attentes de la famille sur le choix professionnel et sur la construction de projets de vie et professionnels. L'objectif de cette étude est d'investiguer les enjeux du processus de transmission générationnelle dans les familles où la répétition du choix professionnel a été aperçue dans trois générations suivies. Pour ce projet, nous avons développé une réflexion théorique basée sur les sujets suivants: les relations entre le travail et la famille à travers l'histoire afin de contextualiser les changements qui se sont produits dans ces deux domaines; le rôle de la famille dans la construction de projets de vie et dans le processus du choix professionnel dans la société contemporaine caractérisée par des valeurs individualistes telles que l'autonomie et la liberté; le processus de transmission générationnelle basé sur la théorie systémique familiale et la révision des concepts importants de cette théorie comme les mythes, les valeurs, les loyautés et les héritages. En utilisant une méthodologie qualitative, plus précisément le genre des histoires de vie professionnelle, ont été réalisés plusieurs entretiens qui totalisent quinze sujets de trois générations de cinq familles appartenant à la classe moyenne. Afin de compléter les informations obtenues lors des entretiens, le genoprofissiogramme familial a été construit. À partir de l'analyse du contenu des données obtenues, il a été constaté que la transmission générationnelle de la profession se développe principalement par la convivialité avec la profession de la famille, par l'amour des parents et des grands-parents pour leur métier et par les valeurs transmises aux jeunes générations.

Mots clefs

Transmission générationnelle; famille; choix professionnel; projet de vie.

Sumário

1. Introdução	11
2. Família, trabalho e educação: contextos históricos	17
2.1 As relações entre trabalho e família sob uma perspectiva histórica	17
2.2 O cenário do trabalho e da educação no Brasil em três tempos	29
2.2.1 A primeira geração	30
2.2.2 A segunda geração	33
2.2.3 A terceira geração	35
3. A elaboração de projetos: entre o individual e o familiar	39
3.1 Sobre o termo “projeto”	39
3.2 O projeto como um imperativo a partir da modernidade	43
3.3 O (s) sujeito (s) do projeto	49
4. A transmissão geracional em questão	58
4.1 A transmissão geracional e o ciclo de vida familiar	58
4.2 O poder dos mitos que perpassam o sistema familiar	64
4.3 A transmissão dos valores	67
4.4 As lealdades através das gerações	70
4.5 A repetição da escolha profissional como forma de perpetuar a família	73
5. Metodologia do estudo de campo	78
5.1 Abordagem metodológica	78
5.2 Participantes	81
5.3 Instrumentos da pesquisa	84
5.4 Procedimentos	88
5.5 Análise dos dados	90
6. Compreendendo a transmissão geracional da profissão	93
6.1 Apresentação das famílias	93
6.1.1 Família Abreu: “Um caminho muito natural”	94
6.1.2 Família Borges: “A casa da gente continua impregnada de música”	101
6.1.3 Família Campos: “O seu respeito pela profissão fica mais forte”	108
6.1.4 Família Duarte: “Desde que nasci eu vivo no ambiente que eu trabalho”	116
6.1.5 Família Esteves: “Tem uma coisa de visão de mundo que foi passada”	126
6.2 Análise interfamiliar	134
6.2.1 A Figura mítica familiar	135
6.2.2 A naturalidade do processo de escolha profissional	138
6.2.3 A necessidade de diferenciação da família	144
6.2.4 O paradoxo da “livre” escolha na contemporaneidade	150
6.2.5 O peso do nome e do sobrenome	153
6.2.6 Os valores transmitidos no cotidiano	159
6.2.7 A transmissão geracional: lealdade ao amor pela profissão	167

7. Considerações finais	173
8. Referências bibliográficas	180
Anexos	192

Introdução

*A experiência humana de identidade
tem dois elementos: um sentido de pertencimento
e um sentido de ser separado.*

*O laboratório em que estes ingredientes
são misturados e administrados é a família,
a matriz da identidade.*

(Minuchin, 1990)

Quando pensamos na história social do trabalho, observamos que a vida laboral confundia-se com a vida doméstica. Era comum o trabalho ser realizado dentro da própria casa e os filhos aprenderem o ofício dos pais. A profissão do indivíduo costumava ser definida pelo nascimento em determinada família, seja de agricultores, artesãos, comerciantes. O trabalho era transmitido através das gerações de uma família, muitas vezes o sobrenome era indicativo da ocupação familiar, o que marcava fortemente o pertencimento daquele membro àquela família.

A partir do desenvolvimento das sociedades industriais na modernidade, as formas de relação do trabalho na sociedade foram mudando. Novas ocupações surgiram, aumentando a demanda de trabalhadores e proporcionando assim a possibilidade de o indivíduo realizar uma escolha profissional em um leque maior de possibilidades. Agora, mais do que escolher uma profissão, ele tem que elaborar um projeto de vida e um projeto profissional.

A construção de um projeto de vida configura-se como uma necessidade a partir de meados do século XX. Desse momento em diante, o indivíduo pôde escolher o seu futuro e passou a fazer projetos. Entretanto, essa escolha ou esse projeto não serão realizados no vazio, mas sim dentro de um contexto socioeconômico, político, cultural e familiar. O indivíduo que escolhe está inserido em um determinado contexto e é por ele influenciado. Logo, o projeto

não é puramente individual, uma vez que ele é formado no seio da família e da sociedade.

A família constitui-se como um meio privilegiado de transmissão. Seja da transmissão da própria vida, seja de um nome, do sobrenome, do patrimônio, da educação, da cultura ou de uma profissão. O processo de transmissão na família é fundamental para a construção de si, isto é, para a formação da identidade do indivíduo. As gerações da família transmitem conteúdos que visam assegurar a sobrevivência do grupo familiar através do tempo.

A partir dessa perspectiva, neste estudo buscamos compreender como se dá o processo de transmissão geracional da profissão, mais especificamente em famílias atuais nas quais três gerações optaram por seguir a mesma profissão. Entendemos que, ao escolher os mesmos caminhos profissionais de gerações anteriores, o indivíduo opta por dar continuidade à tradição familiar, de modo a perpetuar a linhagem.

A repetição da escolha profissional em várias gerações de uma mesma família costuma despertar a curiosidade e o interesse nas pessoas, sendo um tema constantemente presente no dia a dia da sociedade e na mídia. Exemplo disso é o ditado popular bastante conhecido e citado “filho de peixe, peixinho é”. Seu significado tende a determinar que o filho, de alguma forma, “puxará” ao pai/mãe. Não é difícil compreender por que essa máxima é tão comum, uma vez que a família configura-se como um forte modelo de identificação para o indivíduo.

Em que pese a presença do tema na mídia, o assunto ainda é pouco explorado por acadêmicos. No contexto da Orientação Profissional e da Psicologia Social, alguns autores brasileiros estudaram as influências da família na escolha e no projeto profissional, bem como as expectativas dos pais em relação ao trabalho dos filhos (Almeida e Ventura de Pinho, 2008; Andrade, 1997; Carreiro, 2007; Carreiro, 2009; Filomeno, 2005; Santos, 2005, Soares-Lucchiari, 1997a/1997b).

O processo de transmissão geracional vem sendo estudado por diversos autores nos mais variados âmbitos. Trindade e Bucher-Maluschke (2008) abordaram a questão da transmissão geracional em família de alcoólicos, Ribeiro e Bareicha (2008), assim como Ramos e Oliveira (2008) estudaram a transmissão da violência familiar. Outros aspectos da transmissão através das gerações

também foram pesquisados, como a conjugalidade (Féres-Carneiro e Magalhães, 2005; Magalhães e Féres-Carneiro, 2005, 2007; Falcke, Wagner e Mosmann, 2005), a percepção da gravidez (Bornholdt e Wagner, 2005), a educação dos filhos (Wagner, Predebon e Falcke, 2005) e a psicose na família (Prado, 2000). Porém, notamos que existe uma carência no Brasil de estudos mais aprofundados que abarquem a questão da escolha profissional e da construção do projeto de vida e os processos de transmissão através das gerações.

Motivados pela busca em preencher essa lacuna e contribuir cientificamente para a ampliação da discussão acerca do tema em questão, partimos do pressuposto de que a repetição da escolha profissional na família não se dá apenas por motivações de ordem prática, como a segurança financeira e o respaldo profissional familiar. Combinados a esses, outros aspectos estariam também por trás dessa escolha, como, por exemplo, a confirmação de um legado familiar, a necessidade de corresponder a lealdades, mitos e valores transmitidos ou a busca pelo pertencimento na família. Muitas vezes, a repetição de padrões familiares ocorre sem que o indivíduo tenha consciência da presença desses fenômenos, tampouco de sua força no processo de transmissão geracional.

A noção de transmissão geracional, postulada por Murray Bowen, importante autor da teoria sistêmica familiar, refere-se à passagem do processo emocional da família através das gerações. O processo de transmissão tem início mesmo antes de a criança ser concebida, pois já nesse momento, a família começa a preparar o lugar que ela irá ocupar, com pensamentos e fantasias que são projetados sobre o novo membro do grupo familiar. Assim, o indivíduo nasce em uma família, inserido em uma história preexistente e investido de uma missão. Essa missão muitas vezes está relacionada a sonhos que os próprios pais ou familiares que não puderam realizar e, então, os projetam sobre a criança. A missão confiada ao indivíduo, também chamada de delegação ou legado familiar (Stierlin, 1979), pressupõe que ele deve assumir o compromisso de corresponder às regras e às expectativas sobre ele projetadas, estabelecendo um vínculo de lealdade (Boszormenyi-Nagy e Spark, 1984) com o sistema familiar.

De acordo com Bowen (1965), para compreender a história da família, sua dinâmica e as relações estabelecidas entre seus membros, é necessário ampliar o olhar para a família extensa e os ancestrais, buscando conhecer os fatos ocorridos

em várias gerações. Nesse sentido, optamos por proceder à pesquisa de campo entrevistando três gerações de uma mesma família, pertencentes às camadas médias da sociedade, todas tendo escolhido a mesma profissão. Foram ao todo cinco famílias, quinze sujeitos pertencentes a gerações que viveram em tempos bem diferentes. As entrevistas foram realizadas individualmente utilizando o método de história de vida. A fim de enriquecer a coleta dos dados dos participantes, realizamos com cada um deles a construção e a exploração do genoprofissiograma. Trata-se de uma adaptação do genograma, instrumento amplamente utilizado tanto no âmbito da Psicologia Clínica – mais especificamente na Terapia de Família – quanto da Orientação Profissional, da Medicina de Família e em pesquisas qualitativas para explorar a história, a dinâmica e os padrões familiares, abordando, no mínimo, três gerações.

A análise dos relatos de história de vida dos participantes foi realizada com base na análise temática, uma das modalidades de análise de conteúdo, proposta por Bardin (2011). Primeiramente, expomos a apresentação das famílias por meio da análise intrafamiliar, buscando apreender a dinâmica de cada família. A seguir, discutimos as sete categorias emergidas a partir da análise interfamiliar: a figura mítica familiar, uma escolha natural, a necessidade de diferenciação da família, a liberdade de escolha na contemporaneidade, o peso do nome e do sobrenome, os valores transmitidos no cotidiano e a transmissão geracional: lealdade ao amor pela profissão.

Faz-se importante ressaltar que o presente estudo tem como objetivo geral investigar como se dá o processo de transmissão geracional da profissão em famílias em que houve a repetição da escolha profissional por três gerações seguidas. Como objetivos específicos, buscamos apreender como o indivíduo se sente ao seguir os passos de seus familiares; identificar a presença de mitos, legados e lealdades que perpassam esse sistema familiar; compreender os modos de transmissão de determinada profissão através das gerações da família; perceber as influências familiares na escolha profissional; captar a importância para a família de que os membros sigam os passos profissionais das gerações anteriores; analisar esse processo de transmissão nas famílias entrevistadas procurando identificar semelhanças e diferenças.

As discussões apresentadas nesta tese foram construídas a partir de um enfoque interdisciplinar, posto que o estudo da família, da escolha profissional e da transmissão geracional é atravessado por diferentes dimensões. Portanto, procuramos nos valer não só das contribuições da Psicologia, mas também da Sociologia, da Antropologia, da História e da Teoria Sistêmica Familiar, concebidas como enriquecedoras para o nosso estudo.

Iniciamos o segundo capítulo com uma contextualização histórica, discutindo, primeiramente, as relações entre trabalho e família e suas transformações no decorrer da história. Refletimos acerca da influência mútua que existe entre as duas esferas ao longo do tempo, desde uma sociedade em que trabalho e família encontravam-se misturados no mesmo ambiente, até a reivindicação do espaço privado e a separação das esferas pública e privada. A partir da desunião entre essas duas dimensões, com o advento do capitalismo, o trabalho se torna uma categoria social fundamental e o indivíduo passa a ter a possibilidade de realizar uma escolha autônoma. Abordamos, então, a questão da escolha profissional no contexto do mundo do trabalho na contemporaneidade.

Prosseguindo nessa perspectiva histórica, a segunda parte desse capítulo tem por objetivo levantar alguns pontos significativos da história do Brasil, a fim de contextualizar os momentos político, histórico, econômico e social nos quais os participantes da pesquisa realizaram suas escolhas profissionais e ingressaram no mercado de trabalho. Para tal, tomamos como referência os períodos históricos em que cada geração entrevistada vivenciou o início de sua carreira, uma vez que o contexto no qual o indivíduo está inserido influencia diretamente suas escolhas e a elaboração de seus projetos profissionais.

No terceiro capítulo abordamos a relevância da construção de projetos de vida e profissionais, buscando destrinchar a noção de projeto, mediante a compreensão de suas origens, de seu significado e de suas formas de utilização na sociedade. A elaboração de projetos tornou-se um imperativo a partir da modernidade, quando o futuro passa a ser uma preocupação na vida das pessoas e surge a necessidade de antecipação e de planejamento do que está por vir. Para essa discussão apoiamos-nos em diversos autores, dentre os quais destacamos Velho (1981; 1999) e Giddens (1997; 2002). O capítulo visa, sobretudo, abordar a importância da família na construção do projeto de vida e profissional do

indivíduo, levantando a questão da autoria dos projetos na sociedade contemporânea, permeada pelos ideais de individualidade, autonomia e liberdade de escolha.

No quarto capítulo, realizamos uma revisão de alguns conceitos da teoria sistêmica familiar, fundamentais para o desenvolvimento desta investigação. Exploramos a dinâmica da transmissão geracional e os conteúdos que perpassam as gerações, como os mitos familiares e suas influências nos padrões transmitidos de uma geração a outra, os valores que são transmitidos na prática educativa familiar e nas ações do cotidiano e as lealdades estabelecidas através de legados geracionais. A compreensão do conceito de lealdade é de extrema centralidade, pois ele diz respeito às leis familiares que são herdadas ao longo do ciclo de vida da família e que atribuem aos membros um papel e um destino a serem cumpridos. Encerramos esse capítulo abordando a repetição da escolha profissional nas diferentes gerações como forma de seguir a tradição familiar, mantendo os vínculos de lealdade e perpetuando, assim, o legado familiar.

A seguir, apresentamos a metodologia do estudo de campo. Expomos a perspectiva metodológica de histórias de vida, ainda pouco utilizada em trabalhos no âmbito da Psicologia no Brasil, e detalhamos quem são os sujeitos participantes, quais os instrumentos utilizados para a coleta de dados, os procedimentos adotados na realização da pesquisa e para a análise dos dados. Por fim, no sexto capítulo está a discussão dos resultados desta pesquisa, obtidos através do exame atento das entrevistas de história de vida e dos genoprofissiogramas, obtidos pelas análises interfamiliar.

O caminho que aqui se inicia abarca a riqueza das histórias de vida profissionais relatadas pelos participantes de nossa pesquisa, pertencentes a três gerações diferentes. Esperamos que a leitura deste estudo proporcione meios de melhor compreender o processo de transmissão geracional e a questão da repetição da profissão na mesma família.

2

Família, trabalho e educação: contextos históricos

*Os homens fazem sua própria história,
embora a façam, sem dúvida, em condições
que não escolhem e às vezes com
resultados opostos aos desejados.*

(Lasch, 1991)

2.1

As relações entre trabalho e família sob uma perspectiva histórica

Família e trabalho são conceitos difíceis de serem definidos, principalmente por possuírem diversas características que se transformam de acordo com a cultura e com a época vivida. Ao longo da história é possível observar, desde os tempos mais remotos, que as relações entre família e trabalho já se mostravam pouco discriminadas. Considerando a influência mútua entre essas duas esferas, buscaremos, neste item, refletir acerca de ambos os conceitos, de suas transformações e das implicações de suas aproximações e afastamentos no decorrer da história.

A visão de família e parentesco que temos hoje em nossa sociedade ocidental nem sempre vigorou nas sociedades de outros tempos. A própria origem da palavra família não designa o ideal de família que temos hoje, um misto de sentimentalismo e vida doméstica. De acordo com Engels (1978), a palavra *famulus* pode ser traduzida como o escravo doméstico, e família, como o conjunto desses escravos pertencentes a um mesmo homem.

Flandrin (1995) elucida que até meados do século XVII a palavra família designava frequentemente um grupo de pessoas que coabitavam, não necessariamente possuindo um laço consanguíneo. Assim, o conceito de família apresentava uma amplitude maior, abrangendo não só os parentes, mas também os criados e funcionários que dependiam de um mesmo chefe de família. O chefe

possuía o pátrio poder e o direito de vida e morte, tanto sobre a mulher quanto sobre os filhos e sobre os seus criados e escravos.

Portanto, na Idade Média o sentimento amoroso de família nuclear ainda era desconhecido (Ariès, 1978). A casa conjugava lazer e trabalho, não havendo espaço para a privacidade. A mulher participava junto do marido no trabalho no campo, enquanto os filhos eram deixados aos cuidados de amas ou até mesmo de outras famílias. Todos da família eram submetidos ao poder patriarcal.

A invenção do sentido de maternidade tal como conhecemos nos dias atuais se dá somente ao final do século XVIII, com o advento da Modernidade. Segundo Ariès (1978), apesar dos esforços para a conscientização da importância do aleitamento e dos cuidados maternos, é só após a publicação do “Émile”, de Rousseau, que se começa a dar importância à educação da criança e ao amor materno. Desse momento em diante começa a existir o sentimento de família como hoje é conhecido.

A partir do século XVII, consolidando-se no século XVIII, os filhos adquirem direitos e deveres e, por influência do Cristianismo, o amor dos pais e dos filhos se torna recíproco. Conforme Flandrin (1995), foram os reformadores protestantes e católicos da época que convenceram os pais de sua responsabilidade sobre a felicidade e sobre a infelicidade dos filhos. As prescrições religiosas passam a exigir que os pais ajudem o filho a descobrir sua vocação. Nesse período, reconhecia-se a vocação apenas como religiosa.

O surgimento desses novos valores, somados ao crescimento das cidades na Idade Média, propiciaram uma ênfase maior no indivíduo e não mais no grupo numeroso de parentesco (McFarlane, 1980). Em fins do século XIX, devido à diminuição da mortalidade infantil e ao novo lugar ocupado pela criança na sociedade, a família sofre uma contração. Menos numerosa, a família começa a reivindicar o seu espaço privado. Ocorre, então, a separação entre as esferas pública e privada, uma vez que as atividades realizadas fora de casa são remuneradas, enquanto aquelas dentro de casa são realizadas por amor, consistindo em atividades de lazer.

Essa separação propiciou o que Singly (1993) nomeia como a privatização e autonomização da família, quando esta volta a sua atenção à qualidade das relações interpessoais dentro do círculo doméstico. A família passa a alargar a

convivência entre seus membros, dando ênfase à intimidade e maior importância à personalidade e à individualidade de cada um. Essa mudança desvia o foco que primava sobre os bens domésticos e sobre as coisas materiais para os vínculos estabelecidos entre os membros familiares.

Sennett (1988), ao refletir a respeito das origens da palavra “público”, nota que em suas primeiras ocorrências na língua inglesa o termo significava “o bem comum na sociedade”. Por volta do século XVI, acrescentou-se ao sentido de público “aquilo que é manifesto e está aberto à observação geral” (1988, p. 30). Já o vocábulo “privado” foi usado inicialmente para designar os privilegiados, um alto escalão do governo. Em seu sentido moderno, “público” significa, nas palavras de Sennett (1988), uma “região da vida social, localizada em separado do âmbito da família e dos amigos íntimos” (1988, p. 30). Enquanto “privado” denota uma região protegida da vida, definida pela família e pelos amigos.

Essa breve digressão a respeito dos termos “público” e “privado” faz-se necessária para que se possa compreender, no seio deste estudo, o que levou a sociedade a desunir essas duas dimensões, gerando um isolamento e uma autonomia maior da família e, assim, alterando suas relações com a esfera do trabalho. Partindo do princípio de que as relações entre trabalho e família caminharam juntas ao longo da história, buscaremos elucidar o entrelaçamento de ambos, por meio da alusão a alguns fatos históricos.

Segundo Drucker (2003), o trabalho possui a idade do homem. A origem etimológica da palavra “trabalho” vem do latim *tripalium*. O termo designa um instrumento utilizado pelos agricultores para bater o trigo ou o milho, mas também para fins de tortura, sendo sinônimo de castigo e sofrimento. De acordo com Jaccard (1960), o trabalho tomou, ao longo da história, formas diversas: ora tido como algo penoso, ora visto como uma alegria. O autor postula que o trabalho responde a três necessidades fundamentais de natureza humana que correspondem à de subsistir (função econômica), de criar (função psicológica) e de colaborar (função social).

Em uma definição mais atual, Méda (1995) propõe três grandes linhas de pensamento do século XX a respeito do conceito de trabalho: a visão cristã, que considera o trabalho como a atividade fundamental do homem; a visão humanista, que defende a concepção de trabalho como a atividade humana capaz de expressar

a liberdade criativa do homem; e a visão marxista, a qual defende a ideia de trabalho como categoria central e construindo a essência humana. Essas três vertentes de pensamento acordam que o trabalho permite a integração social e constitui-se como uma das principais formas de criação de laços sociais, uma vez que possibilita a aprendizagem da vida em sociedade.

Sendo o trabalho um elemento integrador da vida do ser humano em sociedade, ele encontra-se diretamente relacionado à família, primeira instância de socialização do indivíduo. No presente estudo, estamos interessados em analisar essas relações, com foco nas profissões familiares, ou seja, a profissão que se repete através das gerações na mesma família.

Conforme a definição do Dicionário Aurélio, profissão é a “atividade ou ocupação especializada, e que supõe determinado preparo; um ofício que encerra certo prestígio pelo caráter social ou intelectual, ou meio de subsistência remunerado, resultante do exercício de um trabalho, de um ofício” (Ferreira, 1999). Aqui, o termo é entendido como um conceito que vai além de um conjunto de técnicas utilizadas para fins de subsistência, pois a noção de profissão vem acompanhada de um *status* social, servindo, na sociedade contemporânea, como uma forma de diferenciação e de identificação de papéis sociais e, até mesmo, de uma escolha de vida (Silva e Soares, 2001).

No entanto, a definição acima consiste em um conceito moderno. Bock (2006), ao refletir sobre as sociedades mais arcaicas, verifica que elas não pressupunham atividades e ocupações distintas entre seus membros. O trabalho visava em primeiro lugar à sobrevivência: “A forma como se dava a luta pela sobrevivência não dependia só de escolhas. Ao contrário, as condições estavam estabelecidas aprioristicamente pela estrutura da sociedade e a forma como ela se organizava” (Bock, 2006, p. 21).

Dubar (1997) acrescenta que na Idade Média o trabalho era considerado uma arte e estava diretamente ligado às corporações. O autor expõe a diferença entre os termos “profissão” e “ofício”, estando o primeiro ligado ao que se ensinava nas universidades e o segundo sendo derivado das artes mecânicas, representando as ocupações que exigem o trabalho braçal.

Citamos mais uma vez a obra “Emile” de Rousseau, publicada em 1762, pois nela o autor exalta os ofícios de uma forma que os leitores da época não

estavam habituados (Jaccard, 1960). Rousseau incentiva a educação e a preparação para exercer um ofício, alegando que o trabalho manual do artesão – até então menosprezado, já que o trabalho no campo era o mais conhecido – seria a melhor forma de subsistência, pois tem um instrumento de trabalho que ninguém pode tirar, diferentemente das terras. As ideias de Rousseau possuem um caráter revolucionário para a época, uma vez que ele faz apologia ao ato de aprender um ofício como uma forma de o indivíduo ascender.

Nota-se que o trabalho deixa de ser exclusivamente agrícola e surgem os ofícios. De acordo com Durkheim (1984), enquanto a subsistência da sociedade era baseada apenas na agricultura, as famílias ficavam fechadas entre si com pouca necessidade de troca. O agricultor não costumava sair do seu círculo familiar. Neste caso, a família serve, ela própria, como grupo profissional. Entretanto, a partir do momento em que passam a existir os ofícios, são necessários clientes e então é preciso sair de casa para encontrá-los. Foi-se assim constituindo uma nova forma de atividade que ultrapassava as fronteiras do quadro familiar.

A transição do trabalho no campo para o modo de produção capitalista faz com que o trabalho emigre da esfera privada para a esfera pública, corroborando a afirmativa de Durkheim a respeito do deslocamento do núcleo familiar para o exterior da família. É a partir do fim do século XVIII que o trabalho emerge como uma categoria social fundamental. A nova ordem social, inaugurada com o advento do capitalismo, promove o desenvolvimento do trabalho assalariado que enfraquece a função econômica da família.

Enquanto a família funcionava como uma unidade de produção autônoma, entre os camponeses, comerciantes e artesãos, todos os membros da família encontravam-se envolvidos na mesma atividade econômica, de diferentes formas, não importando a idade, as capacidades ou a força. Segundo Prost (1992):

No campo, os meninos e os velhos levam “as vacas para pastar”, a mulher reina no estábulo, na horta e no galinheiro. Entre os comerciantes as mulheres geralmente cuidam da contabilidade e os filhos, ao voltar da escola, ajudam na loja ou fazem serviços de rua. Toda a família ajuda a tocar o sítio ou a loja. (1992, p. 26)

Essa passagem demonstra o emaranhado presente entre a vida privada e o trabalho produtivo. A realidade que vigorava era a de que o filho aprendia o ofício com os pais, numa aprendizagem concebida na relação familiar. Era até mesmo muito comum que fossem atribuídos às famílias sobrenomes que designassem as suas respectivas ocupações.

Apenas para citar alguns exemplos, de acordo com Barata e Bueno (1999), na obra intitulada “Dicionário das Famílias Brasileiras”, existem diversos sobrenomes tomados de profissões, principalmente aqueles de origem germânica, como “Zimmermann” (que significa carpinteiro, marceneiro), “Schmidt” (ferreiro), “Schröder” (alfaiate) e “Müller” (moleiro).

A partir do início do século XX o trabalho emigra da esfera privada para a esfera pública. O espaço do trabalho já não é mais o mesmo da vida doméstica. Segundo Prost (1992), embora as razões econômicas tenham sido determinantes para o deslocamento do trabalho para fora da casa, o desejo de ganhar mais, obtendo uma estabilidade maior foi também um aspecto decisivo para essa mudança. Porém, atrelado a essas motivações estava o desejo de reduzir o tempo dedicado ao trabalho, de forma que a hora de estar em casa pudesse ser plenamente aproveitada, sem estar-se preso ao trabalho. Deste modo, o autor observa que a contração do trabalho domiciliar surge em resposta à reivindicação por uma vida privada.

Nesse contexto, desenvolve-se a organização da vida privada no século XX, ficando esta reservada ao espaço doméstico e significando a conquista do tempo “livre” fora do horário de trabalho. Diante desta transformação social, a família passa a ter um novo significado. Com o desenvolvimento do trabalho assalariado, ela deixa de ser uma unidade de produção econômica para tornar-se um núcleo privado onde se tem espaço para a intimidade, como por exemplo, as conversas à mesa de jantar em família, momento importante para fortalecer os vínculos entre seus membros (Singly, 1993). O que se passa no espaço doméstico pertence unicamente à vida privada.

A família, a partir de então, é vista, segundo Lasch (1991), como um “refúgio num mundo sem coração”, como um amparo ao mundo exterior ao lar, da política e do trabalho que se tornou cruel a partir do advento do capitalismo. Esta forma de conceber a família é prova da divisão drástica entre o trabalho e o

tempo livre em família, entre o espaço que é público e o que é privado. A família é cada vez mais valorizada e o trabalho, que se tornou especializado, torna-se fragmentado e rotineiro.

É principalmente a partir da Revolução Industrial que passa a prevalecer a ideia do homem certo no lugar certo, visando uma produtividade maior. Até então não existia a possibilidade de uma escolha profissional, já que os filhos estavam “predestinados” a seguir o ofício dos pais. A ocupação do indivíduo era determinada pela camada social ou pela família à qual pertencia. De acordo com Bock (2006), a escolha profissional só assume uma importância maior quando o modo de produção capitalista instala-se de forma definitiva. Daí em diante a produção do trabalhador volta-se para o mercado visando o lucro, característica fundamental desse modo de produção.

O indivíduo passa a ter a possibilidade de conquistar uma condição na sociedade pelo seu esforço, representado no trabalho e no estudo, não mais dependendo de ter uma posição atribuída pelos laços de sangue, ou seja, pela família da qual provém. É só a partir desse momento que a pessoa tem a possibilidade de escolher, ou seja, quando ela não pode mais sobreviver de forma autônoma e por isso precisa vender sua força de trabalho (Bock, 2006).

Esta é a marca da sociedade moderna, permeada pelos valores capitalistas: a motivação para o trabalho deixa de ser por interesse pessoal ou doméstico para visar o lucro. O trabalho é, ao mesmo tempo, uma necessidade de sobrevivência, um valor e um elemento central de inserção social (Gauléjac, 2001). Singly (1993) ressalta a observação de Durkheim sobre o fato de que nessa época já não era mais possível que muitas profissões fossem transmitidas através das gerações: “Il y a toute une catégorie de travailleurs qui ne peut plus transmettre à ses enfants le résultat de son travail, ce sont ceux à qui le travail ne rapporte plus qu’honneur et considération, sans fortune” (Singly, 1993, p. 13).

Apesar de as profissões não serem mais transmitidas naturalmente através das gerações, na primeira metade do século XX os pais ainda possuem grande poder sobre os filhos, exercendo forte controle sobre eles (Prost, 1992). Essa época é marcada por práticas educacionais baseadas no controle excessivo, que davam aos pais o poder de decidir sobre o futuro dos filhos, principalmente no que diz respeito à sua profissão. “Na burguesia, são os pais que decidem os

estudos que serão feitos pelos filhos. Entre o povo, são eles que escolhem o ofício a ser ensinado e colocam os filhos como aprendizes” (Prost, 1992, p. 79).

Em pesquisa realizada por uma grande revista popular em 1938 (Prost, 1992), 30% dos leitores responderam afirmativamente à pergunta: “Deve-se escolher a carreira dos filhos e orientá-los para ela desde pequenos?”. A mesma revista replicou a pesquisa aproximadamente quarenta anos depois, em 1977. Na nova análise do tema, a mesma pergunta recebeu dessa vez 89% de respostas negativas, enquanto as respostas afirmativas não ultrapassaram 4,4%. Nota-se que a queda do índice de respostas afirmativas vai ao encontro das mudanças ocorridas na sociedade desde a segunda metade do século XX, caracterizadas pela diminuição do poder patriarcal na família, na qual os pais detinham todo o controle sobre os filhos.

Tais transformações na vida familiar estão diretamente relacionadas às mudanças ocorridas no âmbito do trabalho. A entrada maciça da mulher no mercado de trabalho provocou profundas alterações nas relações nos casamentos e, conseqüentemente, nas configurações familiares (Jablonski, 2009). De acordo com Doherty (1992), durante o século XX emergiram três tipos de família. Nas duas primeiras décadas do século predominava a família institucional ou tradicional, organizada em torno da produção econômica, marcada pela autoridade paterna, pelo casamento com ênfase em aspectos funcionais e pelas fortes conexões mantidas entre a família e a comunidade. Ainda durante a primeira metade do século, deu-se lugar ao que o autor nomeia de família psicológica, ou família moderna. Esse modelo de família, influenciado pelos valores do individualismo, possui caráter nuclear e baseia-se nas relações de igualdade e na satisfação pessoal de seus membros. Ao final do século XX surge a família pluralística, também chamada de pós-moderna, ancorada não apenas em um único modelo de família, mas caracterizada por novas e variadas configurações. A família pós-moderna tem como principais características a horizontalização das relações entre as gerações e a aceitação e convivência com uma diversidade de configurações não tradicionais.

Essa família, a que Doherty (1992) chama de pós-moderna, não está mais arraigada em valores puramente tradicionais e encontra um mundo do trabalho que também assume formas diferentes daquela vivida anteriormente na

modernidade. Nessa era do apogeu da industrialização, o trabalho era caracterizado como uma rotina em grandes fábricas; o capital estava enraizado no solo e os trabalhadores sentiam-se seguros em relação a seus empregos. O tempo conferido ao capitalismo sólido era de longo prazo (Bauman, 2001). Um jovem que tivesse o seu primeiro emprego na Ford, por exemplo, poderia estar, de certa forma, seguro de que lá terminaria sua vida profissional.

O cenário do trabalho contemporâneo apresenta uma série de transformações que ocorreram paralelamente às mudanças sociais e familiares. Um dos efeitos dessas transformações é o que Watts (2000) chama de “a morte da carreira”, fenômeno que, por outro lado, também pode ser visto como uma redefinição ou uma conversão numa nova forma, atribuindo um novo significado para a carreira. Segundo esse autor, o conceito de carreira constituía-se na progressão hierárquica dentro de uma organização ou profissão, que provia aos indivíduos estrutura para uma vida de trabalho contínua e coerente. A carreira hoje deve ser definida subjetivamente, como um processo, uma progressão, num sentido de desenvolvimento ao longo da vida do indivíduo em seus processos de aprendizagem e trabalho. Esta nova forma de carreira não se restringe a uma limitada progressão hierárquica, mas pode ocorrer entre posições e até mesmo fora de organizações.

Atualmente, muito mais do que uma progressiva ascensão dentro de uma organização, a noção de carreira envolve a identidade do indivíduo e reflete quem ele é, quem ele deseja ser, bem como seus sonhos, medos e frustrações, ou seja, é um construção que dá sentido à sua vida (Young e Valach, 2000). Além disso, é preciso que ele tenha recursos e conhecimentos necessários para gerir sua própria carreira que, muitas vezes, não é linear. Isto exige, por exemplo, a capacidade de criar e manter redes de relacionamentos de trabalho, estar constantemente atualizado em relação às novas informações que surgem no âmbito de sua profissão, assim como atuar com flexibilidade.

As empresas, por sua vez, buscam tornarem-se organizações mais flexíveis e enredadas, no lugar das antigas organizações de tipo pirâmide (Sennett, 2005). Flexibilidade parece ser um dos termos mais recorrentes e importantes no mundo do trabalho de hoje. O trabalhador precisa ter flexibilidade a partir do momento em que os contratos são de curto prazo e instáveis.

O fato de não haver vínculos trabalhistas de longo prazo “corrói a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo” (Sennett, 2005, p. 24), gerando laços superficiais, a falta de relações humanas constantes e de objetivos duráveis.

As novas relações de trabalho operam em bases móveis, episódicas e fragmentadas, criando dessa forma a instabilidade tanto no domínio do trabalho quanto da família, em virtude de o tipo de comprometimento fundamentado nessa última ser oposto ao descompromisso efetivado fora dela, uma vez que a família é percebida como um santuário do compromisso e da lealdade. (Henriques, Feres-Carneiro e Magalhães, 2006, p. 331).

Esse conflito entre família e trabalho gera uma angústia no trabalhador e uma necessidade de enfatizar dentro da família a obrigação formal, a confiança, o compromisso mútuo e a lealdade, uma vez que fora dela não encontra essas virtudes. São virtudes de longo prazo (Sennett, 2005), porém a nova mentalidade da modernidade fluida é caracterizada pelo curto prazo e por incertezas.

O mundo de incertezas favorece a individualização. A precariedade e a fragilidade dos laços humanos contribuem para que os indivíduos persigam seus próprios objetivos, porém são também obstáculos à coragem de persegui-los. A individualização consiste na transformação da identidade do indivíduo em tarefa e encarregá-lo da responsabilidade em realizá-la e das consequências e efeitos da sua realização. Assim, tudo acaba ficando por conta do próprio indivíduo. Ele deve descobrir suas capacidades e utilizá-las da melhor maneira possível para que possa, assim, obter uma máxima satisfação. De acordo com Gaulejac (2001), o indivíduo deve ser produtor da sua própria vida e empreendedor de sua existência.

É a partir da segunda metade do século XX que a identidade se torna um tema de grande relevância, uma vez que o indivíduo passa a ser figura central dos valores sociais. Se antes a sociedade estava estruturada em torno das comunidades, hoje, com o declínio dos valores tradicionais, o indivíduo não se encontra mais subordinado à autoridade e à ordem de uma tradição transmitida de geração em geração. Na Idade Média, aspectos da identidade, como a linhagem, o gênero e o *status* social, eram praticamente fixos. Na sociedade contemporânea, o indivíduo é encorajado a ser autônomo e atuar no seu próprio desenvolvimento pessoal e profissional, tornando-se, assim, responsável por si mesmo, por sua carreira e por seu lugar no mundo (Gaulejac, 2001).

Isto porque o indivíduo vive hoje uma suposta liberdade de escolha. Existe um campo de possibilidades (Velho, 1981), cada uma mais atraente do que a anterior e preparando para o surgimento de uma mudança próxima. No entanto, sempre existirão forças de resistência – que poderiam ser nomeadas como influências externas – que irão interferir nessa liberdade de escolha. A respeito da liberdade, Bauman (2005) questiona: “a liberdade é uma bênção ou uma maldição? Uma maldição disfarçada de bênção ou uma bênção disfarçada de maldição?” (2005, p. 26).

De acordo com Giddens (2002), o indivíduo, na contemporaneidade, é responsável pela construção de sua identidade através de um projeto reflexivo do eu. A reflexividade possui como pano de fundo o cenário de uma sociedade pós-tradicional, não mais sustentada por instituições arraigadas em tradições. Desse modo, o indivíduo deve construir o seu sentido de identidade, adotar um estilo e um planejamento de vida num contexto em que é confrontado com uma complexa variedade de escolhas. Escolher um estilo de vida implica tomar decisões sobre quem se quer ser e como agir. Portanto, na sociedade pós-tradicional o indivíduo deve fazer-se e refazer-se, criar-se e recriar-se num mundo de escolhas plurais.

Dando continuidade a respeito do questionamento da possibilidade de fazer opções, o contexto contemporâneo é permeado por uma suposta liberdade de escolha profissional, principalmente no âmbito das camadas médias urbanas, às quais pertencem os sujeitos deste estudo, sendo, portanto, o foco de nosso trabalho. Por outro lado, alguns aspectos próprios do cenário do mundo do trabalho atual, nas primeiras décadas do século XXI, não permitem que essa escolha seja apenas individual e subjetiva. A incerteza e a instabilidade compõem esse cenário, fazendo com que a escolha profissional seja cada vez mais refletida nas possibilidades do mercado de trabalho e nas influências causadas pelas mudanças na sociedade.

Esse quadro promove uma volta à família como refúgio diante do mundo instável e incerto, porém de forma diferente daquela concebida outrora. De acordo com Henriques, Féres-Carneiro e Magalhães (2006), “À medida que o mundo público se reveste de impessoalidade, ao privado é conferida a intimidade” (p. 331). Uma vez que as instituições contemporâneas, baseadas em termos de curto prazo não propiciam a experiência de vínculos duradouros e o desenvolvimento

de compromissos e lealdades, deixando de ser referência para o indivíduo, é na família que se encontram o pertencimento e a proteção.

As configurações familiares na atualidade são produto de diversas transformações ocorridas neste contexto. Torna-se cada vez mais comum, nos centros urbanos ocidentais, famílias nas quais pai e mãe trabalham fora, famílias monoparentais, compostas por pai e/ou mãe em seu segundo casamento, formadas por casais que moram juntos sem “oficializar” suas uniões ou por casais homossexuais (Jablonski, 2007; Wagner, 2002; Féres-Carneiro, 1999; Rocha-Coutinho, 2007).

Essas mudanças nas configurações familiares, no bojo da sociedade contemporânea, permeada por ideais do individualismo e da liberdade escolha, favoreceram a horizontalização das relações interpessoais na família, inaugurando o conceito de família igualitária. Assim sendo, o âmbito familiar propicia um espaço de troca e diálogo, conferindo ao indivíduo o seu sentido de pertencimento. Dessa forma, é possível compreender por que é à família que o jovem recorre ao ter que escolher por uma profissão, pois ele sabe que nela encontrará um lugar de confiança e de conciliação. Santos (2005), em pesquisa sobre a influência da família na escolha profissional, averiguou que é nela que o jovem tende a buscar o primeiro apoio nesse momento de tomada de decisão e de elaboração do projeto de vida.

E não é só no momento da escolha profissional que o jovem recorre à família. Henriques (2003) investigou o fenômeno chamado de “geração canguru”, que diz respeito aos jovens de camadas médias urbanas brasileiras que, mesmo após terminarem os estudos universitários, permanecem na casa dos pais, prolongando a convivência em família. Portanto, o que tem sido recorrente nos dias de hoje é uma permanência junto à família, seja ela ocasionada pelo reflexo das transformações no mundo do trabalho, isto é, a forma como se reveste o mundo público contemporâneo, seja porque as relações horizontais propiciam a possibilidade de uma convivência mais prolongada.

Esse fenômeno da prolongação da permanência do jovem na casa dos pais assinala como o mundo privado da família hoje estaria se constituindo como um abrigo frente às instabilidades do mundo do trabalho. Borges e Magalhães (2009) sugerem que essa oposição da esfera da família em relação à esfera do trabalho

não se traduz por ser a família um lugar de isolamento de tudo aquilo que aflige o indivíduo, mas sim pela complementaridade que regula esses dois mundos na contemporaneidade.

A possibilidade de estender a convivência no núcleo familiar evidencia o fato de que hoje os membros das gerações mais velhas e mais novas estabelecem relações mais horizontais e desfrutam de um maior espaço para o diálogo e uma liberdade maior em suas relações. No entanto, isto não significa que as relações entre as gerações estejam isentas de conflitos, pois cada geração apresenta diferentes concepções de vida e de mundo. Assim, é natural que se apresente uma descontinuidade de valores e comportamentos de uma geração a outra.

No presente estudo foram pesquisadas três gerações. Cada uma delas vivenciou períodos históricos diferentes, de acordo com os acontecimentos ocorridos no mundo e, principalmente, no Brasil, país de origem de quase todos os participantes, à exceção de uma delas que nasceu em outro continente e veio jovem para o Brasil. Foi no Brasil, mais precisamente no Estado do Rio de Janeiro, que os nossos sujeitos construíram suas carreiras ou fizeram suas escolhas profissionais; portanto, torna-se pertinente contextualizar as transformações no mercado de trabalho, na sociedade e na educação no país no decorrer das histórias de vida dos participantes da pesquisa.

2.2

O cenário do trabalho e da educação no Brasil em três tempos

No item anterior vimos abordando o contexto histórico do trabalho e suas relações com a família de um modo geral, refletindo acerca das transformações no mundo do trabalho e na sociedade ao longo do tempo. Porém, torna-se necessário explicitar o caso brasileiro, abarcando as especificidades de seu processo histórico, no que diz respeito aos contextos social, político e econômico, com maior enfoque no trabalho e na educação.

A análise do cenário do trabalho e da educação no Brasil nos séculos XX e XXI visa contextualizar os momentos históricos vividos pelas gerações estudadas nesta tese. Objetiva-se compreender algumas peculiaridades dos períodos históricos em que os participantes do estudo realizaram suas escolhas

profissionais, elaboraram – ou elaboram – seus projetos de vida e profissionais e iniciaram – ou iniciam – suas carreiras. Entendemos que esses projetos, assim como as trajetórias de carreira de cada indivíduo, são desenvolvidos ao longo do ciclo de vida. Entretanto, nosso foco aqui estará circunscrito a esse momento tão particular que é a escolha profissional e o ingresso no mundo do trabalho. O ponto de partida é o pressuposto de que todo o contexto – histórico, político, social, econômico, familiar – no qual o indivíduo está inserido influencia as escolhas profissionais e o desenvolvimento de carreira e, por isso, a importância de contextualizar os momentos vivenciados pelos participantes desta pesquisa.

Desse modo, as datas utilizadas como referência para esta análise foram estabelecidas com base nos períodos expostos a seguir. Tendo em vista que a primeira geração possuía entre 79 e 95 anos nos anos de 2010 e 2011, quando foram realizadas as entrevistas, essas pessoas fizeram suas escolhas profissionais e ingressaram no mercado de trabalho, aproximadamente, entre o final da década de 1930 até o final da década de 1940. A segunda geração, composta por pessoas que na altura das entrevistas tinham entre 48 e 68 anos, passou pelo processo de escolha e ingresso no mercado de trabalho entre o início da década de 1960 até meados do início da década de 1980. Já a terceira geração, com idades entre 19 e 38 anos, realizou sua escolha profissional e ingressou no ensino superior a partir da década de 1990 até os dias atuais, sendo que um dos sujeitos ainda se encontra em fase de formação na graduação. Assim sendo, optamos por fazer uma breve incursão pelo contexto histórico brasileiro, dando ênfase nos períodos citados, de forma a abranger os períodos vividos por nossos entrevistados.

2.2.1

A primeira geração

A primeira geração das famílias estudadas, conforme já foi mencionado, viveu a transição para a vida adulta e a preparação para a entrada no mercado de trabalho a partir do final da década de 1930. Nessa fase, novos rumos foram dados à economia nacional e o país, de essencialmente agrícola, é conduzido para uma industrialização cada vez maior.

Sevcenko (2008) observa que o início do século XX foi um período de mudanças rápidas e intensas na trajetória da sociedade brasileira. Em poucas décadas houve um salto de uma população majoritariamente analfabeta para uma sociedade diretamente exposta a intervenções de elites dirigentes empenhadas em modelar as formas e expressões da vida social, forçando as pessoas e grupos a mudar e reajustar seus modos de vida, ideias e valores por diversas vezes.

Na esfera política, em 1937 inicia-se no Brasil um governo ditatorial, por meio de um golpe de estado realizado pelo então presidente Getúlio Vargas, denominado “Estado Novo”. Antes, porém, é importante relembrar, brevemente, o contexto que antecedeu a esse golpe de estado.

Em 1929 o mundo fora abalado com a quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque. Desde o século XIX até o início da década de 1930, o café havia impulsionado a economia brasileira, eminentemente ruralista, sendo a principal fonte de recursos de exportação. A crise atinge duramente o mercado mundial do café e força o governo a cortar os subsídios que até então garantiam a produção. Acentua-se a queda do preço do produto e do volume de vendas. Milhões de sacas amontoam-se nos armazéns das ferrovias e dos portos. Os cafeicultores reivindicam novos financiamentos e a moratória dos débitos anteriores, mas não são atendidos pelo governo federal.

Este cenário favorece a Revolução de 1930, movimento político-militar que destituiu o presidente da República do Brasil em fim de mandato, Washington Luís, e confere a presidência a Getúlio Vargas, então governador do Rio Grande do Sul. Considera-se a Revolução de 1930 o momento histórico para a entrada do Brasil no processo de industrialização da economia, pois a acumulação de capital, do período anterior, permitiu investimentos no mercado interno e na produção industrial (Carvalho, 2008). Nessa época, a indústria estava associada ao progresso econômico. A industrialização tornou-se condição necessária para o desenvolvimento do país, abalando a hegemonia agrária e melhorando os indicadores econômicos e sociais (Fonseca, 2003).

De acordo com Gomes (1999), os anos 30 e 40 foram revolucionários no encaminhamento da questão do trabalho no Brasil. Difunde-se uma ideologia política de valorização do trabalhador, a partir da elaboração da legislação regulamentadora no trabalho no país. Nesse momento, revela-se a preocupação

com a condição de vida dos operários urbanos. Vargas decreta as “leis trabalhistas” e o “salário mínimo”, favorecendo as ocupações na indústria, sistematizando e ampliando a legislação sobre as relações trabalhistas. Institui a jornada de trabalho de 8 horas, e semanal de 48 horas, regulamenta o trabalho feminino e de menores; cria a carteira profissional e a concessão de férias remuneradas.

Essa era a forma de superação dos graves problemas socioeconômicos do país, ou seja, assegurar à população uma forma digna de vida, transformando o homem em trabalhador e desvinculando o trabalho da situação de pobreza. A profissão se tornou uma necessidade para o indivíduo ser encarado como cidadão, garantindo seus direitos sociais e sua valorização. Assim, o ato de trabalhar foi associado ao ideal de ascensão social e à superação das condições vividas pelo trabalhador. O trabalho era, então, despido de seu caráter negativo e encarado como civilizador e de grande valor social (Gomes, 1999).

A nova realidade do mundo do trabalho passou a exigir mão de obra especializada e, para tanto, era preciso investir na educação escolar daqueles que viriam a ser os trabalhadores. O governo cria o Ministério da Educação, tendo como suas principais medidas a reforma do ensino secundário e a reestruturação do ensino superior (Bomeny, 1999). A reforma da organização do sistema universitário teve como ponto de partida a justaposição de faculdades isoladas, criando as universidades (Morosini, 2005).

O processo de escolarização dessa época marca a distinção entre o trabalho intelectual, para a classe mais favorecida, a burguesia industrial nascente, e o trabalho manual, enfatizando o ensino profissional para a classe social mais desfavorecida, o grande proletariado industrial. Segundo Bomeny (1999), com a reforma universitária, esperava-se que a universidade fosse articulada e estivesse preparada para a educação das elites que dirigiriam a nação. Os cursos eram pagos, mesmo em instituições oficiais, o que reafirma a prioridade da educação na era Vargas em preparar e aperfeiçoar as elites através do ensino superior. A educação, nesses moldes, traduz aquilo que o Estado Novo pretendeu no Brasil: “formar um ‘homem novo’ para um Estado Novo, conformar mentalidades e criar o sentimento de brasilidade, fortalecer a identidade do trabalhador, ou por outra, *forjar* uma identidade positiva no trabalhador brasileiro” (Bomeny, 1999, p. 139),

utilizando a educação como estratégia de inserção dos valores que queriam ver internalizados nos indivíduos.

Pode-se concluir que os membros da primeira geração das famílias estudadas neste trabalho escolheram suas profissões, entraram no ensino superior e ingressaram no mercado de trabalho em meio a mudanças significativas no que se refere à modernização do Brasil. É importante frisar que os sujeitos da pesquisa são pertencentes às camadas médias e a maioria deles fazia parte das elites daquela época, tendo sido diretamente afetados pelo desenvolvimento do ensino superior e pela valorização do trabalho e do trabalhador.

2.2.2

A segunda geração

A segunda geração estudada nesta pesquisa escolheu a profissão e ingressou no ensino superior do início dos anos 1960 até o início da década de 1980, espaço de tempo que corresponde, aproximadamente, ao período em que o Brasil viveu o regime militar. De acordo com Carreteiro (2011), essa geração viveu tempos de movimentos políticos, econômicos e sociais no Brasil e no cenário internacional, marcados pelo ideário do trabalho como agente da ascensão social. O emprego fixo e a obtenção de um diploma do ensino superior eram aspectos valorizados pelas pessoas das camadas médias e altas e proporcionavam algumas garantias de futuro promissor.

Nos anos que antecederam ao golpe militar, o país havia sido contagiado pelo discurso desenvolvimentista e pelo projeto econômico de modernidade, traduzido no lema "cinquenta anos de progresso em cinco", elegendo Juscelino Kubitschek como presidente. Esse governo acelerou o processo de crescimento industrial no país, gerando maiores oportunidades de trabalho, bem como novas profissões especializadas.

O presidente eleito a seguir, Jânio Quadros, renuncia ao poder, sendo substituído por João Goulart. Nesse período, as confrontações políticas são intensas e aumentam as críticas ao imperialismo norte-americano e ao papel das empresas estrangeiras instaladas no país. O ambiente político agravou-se; o então presidente foi deposto, iniciando o regime militar, quando a presidência da

república passou a ser exercida por generais do Exército, que governaram de 1965 a 1985, com enorme concentração de poder.

Conforme afirma Carvalho (2008), “o período combinou a repressão política mais violenta já vista no país com índices também jamais vistos de crescimento econômico” (2008, p. 158). Houve uma rápida expansão da economia, acompanhada de transformações na composição de oferta de empregos, caracterizada pela diminuição da ocupação no setor primário e pelo aumento das oportunidades de trabalho nos setores secundário e terciário. A crescente expansão da industrialização acarretou migrações internas e o desenvolvimento da população urbana em ritmo acelerado.

O governo militar do General Garrastazu Médici, de 1969 a 1974, foi favorecido pelo crescimento do mercado mundial e pela liquidez dos recursos externos. Esse momento histórico foi chamado de “milagre econômico”. Por outro lado, a concentração de renda aumentou, e despencaram os indicadores de qualidade de vida da população. A partir de 1973, com a primeira crise internacional do petróleo, o crescimento econômico paralisou. Enquanto metade da população ativa recebia menos de um salário mínimo, a remuneração de técnicos e profissionais de nível superior apresentou sensível melhora.

Durante a república populista (1945-1964), a expansão de vagas no ensino superior e a valorização do profissional diplomado levaram muitos jovens à procura de empregos compatíveis com sua diplomação. Porém, as oportunidades não acompanharam o ritmo do aumento de pessoas com diplomas de nível superior (Cunha, 2007).

Com o aumento do ritmo da inviabilização dos pequenos negócios, correlativos ao da intensificação do crescimento dos monopólios industriais, comerciais e financeiros, as camadas médias deram forma ainda mais nítida a uma ideia que já se desenvolvia desde algumas décadas atrás: o futuro dos filhos passaria pela diplomação em grau superior. O resultado foi o crescimento ainda mais acelerado da procura do ensino superior, enquanto a oferta de vagas não correspondia a esse movimento (Cunha, 2007, p. 32).

A ampliação do ensino superior gerou uma série de insatisfações por parte dos estudantes e, somadas à resistência à repressão do regime militar foram forças propulsoras para os movimentos estudantis que fervilhavam nesse período. Embora houvesse contestação dos estudantes, Cunha (2007) sustenta que a

ditadura, de certa forma, modernizou o ensino superior e teve como ponto fulcral a reforma universitária no ano de 1968. Esta reforma, inspirada pelos padrões vigentes nos Estados Unidos, incorporou muitas das novas ideias do movimento docente e estudantil (Sampaio, 1991). Dentre outras medidas, extinguiu o regime de cátedras, instituiu os departamentos como unidades mínimas de ensino e pesquisa e decretou o sistema de créditos.

Apesar das mudanças, segundo Sampaio (1991), a reforma acabou por levar a dois descaminhos. Um deles relacionado à contradição entre a perspectiva de democratização da reforma que, na prática, não aconteceu. Devido à forte repressão, o regime político autoritário manteve as universidades sob intensa vigilância policial. O outro fator diz respeito à explosiva demanda pelo ensino superior, que fez com que o governo ampliasse as vagas do ensino público e expandisse o setor privado. A expansão do ensino superior iniciada na década de 1960 foi significativa e intensificou-se ao longo dos anos 70. De acordo com Sampaio (1991), o número de matrículas no ensino superior subiu de 93.902 em 1960 para 1.345.000 em 1980.

Assim, pode-se concluir que essa geração viveu seu momento de escolha profissional e ingresso no ensino superior e no mercado de trabalho em um momento de transição da sociedade brasileira, permeado por lutas e movimentos sociais e por um regime político que viria a marcar uma época. Se a geração de seus pais havia vivenciado um período de início da modernização e da consolidação das universidades no Brasil, a segunda geração aqui estudada vivenciou uma expansão dessa modernização e da valorização do ensino superior, vislumbrando no diploma profissional um meio de ascensão social e de melhor inserção no mercado de trabalho.

2.2.3

A terceira geração

Os representantes da terceira geração das famílias participantes da pesquisa realizaram sua escolha profissional em um cenário mais contemporâneo, a partir da década de 1990 até, aproximadamente, o final da década de 2000, bem próximo aos dias atuais. Essas pessoas foram criadas em meio a valores

igualitários de gênero e, principalmente, impregnados pelas novas tecnologias que vieram a, de certo modo, unir o mundo. Os jovens das camadas médias pertencentes a essa geração preocupam-se em entrar para a universidade, trabalhar e ter uma carreira profissional, almejando a satisfação profissional nessa área. Ingressar no ensino superior é condição para uma carreira promissora, assim como a educação continuada ao longo da vida.

A fim de compreender o cenário político e econômico no qual esses jovens cresceram, faz-se importante retroceder no tempo. No âmbito da política no Brasil, os anos 90 iniciam-se logo após as primeiras eleições diretas para a Presidência da República desde 1960. Logo em seguida, o então presidente eleito é afastado por um processo de *impeachment*. Nesta mesma década é aprovado o Plano Real, estabilizando a economia e contendo a inflação que crescia de forma assustadora desde o final da década de 1970.

No ano seguinte, em 1995, toma posse o presidente Fernando Henrique Cardoso. No seu governo as principais medidas foram a estabilidade econômica e as reformas constitucionais, visando à abertura comercial e às privatizações (Costa, 2005). Seus esforços permitiram a entrada da até então fechada economia brasileira na circulação da rede global, o que acabou gerando a expansão dos processos de reestruturação produtiva, como o fechamento de fábricas, a renovação tecnológica, a terceirização e a subcontratação. As medidas liberais dos programas de privatização e a flexibilização do mercado de trabalho resultaram, segundo Costa (2005), na destruição de mais de um milhão de empregos no setor da indústria, tendo boa parte desses trabalhadores se deslocado para o setor de serviços.

Nesse contexto de desestruturação do mercado formal passam a predominar os trabalhos informais, caracterizados por contratos de trabalho por tempo determinado, trabalho em tempo parcial, destituição de direitos de proteção ao trabalho, redução do emprego formal e relações laborais mais precárias e instáveis. De acordo com Antunes e Alves (2004), o terceiro setor

vem incorporando trabalhadores (as) que foram expulsos do mercado de trabalho formal e passam a desenvolver atividades não-lucrativas, não-mercantis, reintegrando-os, este pode ser considerado seu traço positivo. Ao incorporar – ainda que de modo também precário – aqueles que foram expulsos do mercado formal de trabalho, estes seres sociais se veem não mais como desempregados,

plenamente excluídos, mas realizando atividades efetivas, dotadas de algum sentido social e útil. Mas devemos reiterar que essas atividades são funcionais ao sistema, que hoje se mostra completamente incapaz de absorver os desempregados e precarizados (Antunes e Alves, 2004, p. 340).

Segundo Carneiro (2006), no governo Lula, a partir de 2003, esse cenário de tendências ao desemprego e à informalidade não foi revertido, mas sim atenuado. Houve, segundo o autor, um aumento do emprego e, principalmente, um crescimento na sua formalização. No que tange às propostas para o ensino superior, Paula (2006) considera haver mais continuidades do que rupturas em relação ao modelo neoliberal adotado no governo anterior.

Durante os anos 90, o ensino superior cresceu aceleradamente, apresentando uma significativa taxa de expansão na matrícula dos cursos de graduação. Frente à demanda cada vez maior pelo ensino superior, o Presidente Lula, já em seu primeiro governo, promulga medidas de “democratização do acesso ao ensino superior” (Paula, 2006). São adotados o Programa Universidade para Todos (PROUNI), garantindo um número de vagas para alunos carentes em universidades privadas e o sistema de cotas nas universidades, que reserva, no mínimo, 50% das vagas das instituições de ensino superior públicas a alunos que cursaram o ensino médio em escolas públicas, incluindo nessa cota os afrodescendentes e indígenas.

Assim, diante desta breve retrospectiva, entendemos que os entrevistados da terceira geração cresceram e realizaram suas escolhas profissionais em meio à crise do trabalho formal e à valorização do trabalho informal, principalmente no setor de serviços. Não coincidentemente, os cinco participantes dessa geração são os considerados “profissionais liberais”. Nenhum deles possui vínculo empregatício formal, assim como este não é um *status* por eles almejado. Ingressar no ensino superior nunca constituiu uma dúvida para esses jovens das camadas médias que foram educados sabendo da importância de ser portador de diploma do ensino superior para a entrada facilitada no mercado de trabalho. É como se a inserção na universidade fosse uma continuidade natural para quem conclui o ensino médio e a porta de entrada para o mercado de trabalho. Isto reflete o desenvolvimento das práticas adotadas no ensino médio, voltadas para a valorização da aprovação nos vestibulares.

Trata-se do que indicam os dados coletados por Sparta e Gomes (2005), ao investigarem a importância atribuída ao ingresso no ensino superior por concluintes do ensino médio de escolas públicas e particulares. Ao serem indagados sobre o que fariam após o término do ensino médio, o vestibular foi a escolha dominante entre os jovens de ambas as escolas. Conforme os autores, tal fato pode ser explicado pelo desejo de ascensão social mediante a valorização das profissões de nível superior e pela desvalorização de outras formas de ocupação.

O ingresso no ensino superior parece, então, um dado presente e de grande relevo para o projeto profissional dessa geração. No capítulo a seguir discutiremos a importância da elaboração de projetos de vida e profissionais na juventude e ao longo da vida, a partir da modernidade e no contexto da contemporaneidade.

3

A elaboração de projetos: entre o individual e o familiar

Com efeito, através do seu projeto – por mais absurdo que seja – o ator pretende significar algo, tanto para si quanto para os outros.

(Boutinet, 2002)

3.1

Sobre o termo “projeto”

Nos dias atuais, a elaboração de projetos das mais diversas naturezas tornou-se algo comum e, até mesmo, necessário. Ao pensarmos na família como transmissora de conteúdos através das gerações, observamos que tais conteúdos podem ser transmitidos por meio de um projeto, delineado pelo indivíduo, pela família, ou, na maioria das vezes, por ambos. Este capítulo tem por objetivo abordar a noção de projeto, primeiramente, buscando destrinchar as suas origens e as suas formas de utilização em variados contextos. A partir dessa elucidação, refletimos acerca da importância dos projetos para a sociedade contemporânea, culminando na discussão a respeito de sua autoria, situada entre o individual e o familiar.

Na sociedade contemporânea não são raras as menções ao termo “projeto”. Os projetos são utilizados nas mais diversas áreas da vida, seja ele um projeto científico, tecnológico, arquitetônico, empresarial, pessoal, profissional, etc. No que se refere aos âmbitos pessoal e profissional, o projeto começa a ser pensado pela família, em geral, desde que a pessoa nasce. O que é projetado, ou seja, aquilo que antecede à ação no futuro – nesse caso, o percurso de vida de um novo membro da família – perpassa a escolha do nome do indivíduo até as expectativas sobre o desenvolvimento de sua vida afetiva e profissional. Conforme o indivíduo avança nos estágios do ciclo de vida, mais precisamente no período da

adolescência, ele começa a pensar em seu próprio planejamento de vida que pode estar, em maior ou menor medida, vinculado àquilo que lhe foi designado no projeto familiar.

A fim de iniciar essa discussão acerca da construção de projetos, faz-se necessário elucidar a origem desse conceito e sua importância ao longo da história para a sociedade. O termo projeto consagrou-se como uma categoria fundamental à ideologia do século XX e continua a ser objeto de estudo e a fazer parte da vida do indivíduo no século atual. Ou seja, é a partir do momento em que as pessoas podem escolher seus caminhos que faz sentido pensar em projetos (Velho, 1981).

A palavra, derivada do latim *projectus*, particípio passado de *projicere*, designa, segundo Guichard (1993), a ação de “lançar à frente”. Para Machado (2004), a própria vida do ser humano pode ser considerada como um projeto, uma vez que o indivíduo ao nascer é lançado no mundo e constitui-se como tal à medida que desenvolve sua capacidade de antecipar ações, fazer escolhas, estabelecer metas e lançar-se em busca das mesmas.

Este autor identifica a capacidade de projetar como o aspecto mais característico da atividade humana, pois acredita que o ser humano vive permanentemente em um “pretender ser” e “quem não projeta coisa alguma, quem não tem qualquer meta a ser atingida, verdadeiramente não é” (Machado, 2004, p. 8). Porém, esta é uma visão representativa dos tempos modernos e atuais. Como veremos mais à frente, o homem nem sempre viveu impregnado por essa necessidade de estabelecer projetos.

A noção de projeto aparece tardiamente, no século XV, e era empregada apenas para designar elementos arquitetônicos lançados para frente, como balcões em fachadas ou pilares na frente de uma casa. De acordo com Boutinet (2002), a possibilidade de compreender a

história do conceito de projeto por meio do apelo à arquitetura revela a importância da dimensão espacial em toda tentativa de antecipação; estabelece, por outro lado os rudimentos do que pode ser a articulação entre concepção e realização (2002, p. 37).

Pelo fato de representar uma ideia de antecipação de uma ação, o termo “projeto” remete, primordialmente, a uma ação estabelecida dentro de uma perspectiva temporal. Dentro dessa perspectiva temporal, o projeto conjuga

passado, presente e um futuro que se deseja atingir. Portanto, trata-se da antecipação de algo que se deseja no presente para o futuro.

Nesse sentido, Boutinet (2002) elucida que os indivíduos, desde o limiar da Modernidade, quando passa a prevalecer o “tempo operatório”, sentem-se de alguma forma levados em direção a um tempo prospectivo. A fim de adaptar-se a esse tempo, esboça-se o projeto, visando antecipar e prever o estado futuro. Desse modo, a ideia de projeto encontra-se temporalmente situada e está diretamente relacionada a figuras antecipatórias, como previsão, prospectiva e planificação. O projeto não é apenas uma continuidade no prolongamento do passado, ao contrário, ele rompe com o passado, visando uma antecipação que busca retomar e reorientar o curso das coisas. Portanto, a percepção do tempo é essencial para a compreensão do projeto. Sem ela, seria impossível projetar (Boutinet, 2011).

Boutinet (2011), ao levantar as questões relativas à metodologia para condução de projetos, aponta algumas principais características importantes para a compreensão da noção de projeto. A primeira diz respeito à sua exemplaridade, ou seja, o projeto se afasta daquilo que é banal e do cotidiano, pois valoriza o inédito, aquilo que é idealizado, algo que se deseja realizar. O projeto tem também um caráter operacionalizador, no sentido de não ser simplesmente um sonho ou uma utopia, mas sim uma realização daquilo que é desejado; o projeto precisa ser concretizado. Outra característica importante, cuja discussão nos é de grande interesse e será desenvolvida neste capítulo, é a sua pronominalização. O projeto tem sempre uma autoria, ele não se constrói no anonimato. Está sempre relacionado a um ator individual ou coletivo que bem identificado determina, orienta, organiza e põe em prática o projeto.

Assim, pode-se inferir que o projeto expressa aspirações, aquilo que um determinado indivíduo ou grupo de indivíduos deseja ser ou aonde deseja chegar nas mais diferentes esferas da vida. Boutinet (2002) divide o emprego do termo projeto em cinco diferentes ocorrências:

- i) As situações existenciais de projeto dizem respeito às etapas da vida do sujeito. Nesse caso, o projeto funciona como uma antecipação à próxima fase, como por exemplo, o projeto do adolescente de orientação e

- inserção, o projeto vocacional do adulto e o projeto de aposentadoria. Os projetos de vida fazem parte da construção da identidade do indivíduo;
- ii) As atividades de projeto consistem no projeto orientado a uma atividade a ser promovida e desenvolvida. Essas atividades implicam uma dinâmica que é dividida em dois tempos. O primeiro é o esboço que visa antecipar o segundo tempo, que corresponde à realização da atividade. São exemplos dessa categoria os projetos de desenvolvimento e os projetos de pesquisa;
 - iii) Os objetos de projeto são certos objetos que não podem ser confeccionados sem antes passar pela intermediação de um projeto, como o projeto de lei e um projeto de construção ou projeto arquitetural;
 - iv) As organizações de projeto são os projetos elaborados e implantados pelas organizações modernas, a fim de tornar mais claras e coerentes as ações que pretendem prosseguir. É comum a implantação de projetos em escolas e empresas, visando atingir determinados objetivos;
 - v) A sociedade como projeto caracteriza-se por projetos que visam a mudança, o progresso ou a transformação da sociedade como um todo. É o “esforço para determinar o tipo de produção social a ser valorizado, no qual a coletividade geralmente se encontra e o qual tentará por em ação” (Boutinet, 2002, p. 113).

Neste trabalho, focaremos nossa atenção na primeira categoria apresentada, que diz respeito ao projeto que segue as etapas da vida, permitindo aos indivíduos que tenham chegado a uma determinada fase da vida antecipar a sequência seguinte, definindo condições de escolha e de orientação para uma próxima etapa. Estaremos especialmente interessados nos projetos de vida e profissional de jovens e adultos.

Rodríguez Moreno (2005) caracteriza o projeto de futuro profissional como algo distinto de “querer fazer” ou “gostaria de fazer”, ou seja, não é apenas uma intenção ou desejo, mas sim uma reflexão sobre a situação presente, sobre o futuro que se deseja e, principalmente, sobre os meios necessários para alcançá-lo. O projeto é ação, está em íntima relação com a identidade do sujeito. Pôr um projeto em prática pressupõe uma natureza reflexiva por parte daquele que o desenvolve e deve levar sempre à interrogação da validade dos objetivos

inicialmente colocados, podendo o indivíduo, ao longo do tempo, reavaliar e redefinir objetivos e metas.

De acordo com Soares-Lucchiari (1997a), o projeto de futuro profissional seria “a expectativa, consciente ou inconsciente, que o jovem constrói de seu futuro profissional” (1997a, p. 80). Segundo a autora, o projeto está relacionado à questão da escolha profissional; no entanto, há pessoas que fazem escolhas que estão desvinculadas ao seu projeto. Para que um projeto verdadeiro possa ser elaborado, ele deve permitir a manifestação não só das influências dos ambientes (família, escola, pares) e dos dados da realidade concreta, mas também dos desejos e objetos. Isso supõe uma construção e uma elaboração que ocorrem na vida do sujeito a partir das identificações que ele estabelece ao longo da vida.

Assim, orientados por essa perspectiva, buscamos compreender, nesta pesquisa, como os projetos profissionais são elaborados, bem como as expectativas que os pais, ou membros mais velhos da família têm sobre seus filhos e de que forma isso se dá na dinâmica familiar, ou seja, como os conteúdos são transmitidos de geração em geração. Mais à frente, discutiremos as diferentes dimensões que estão em jogo na construção de projetos, porém, não sem antes expor a nossa reflexão acerca da sua importância em na sociedade contemporânea.

3.2

O projeto como um imperativo a partir da modernidade

A influência da antevisão do futuro sobre a vida dos indivíduos passou a ser relevante a partir do advento da modernidade. A preocupação com o tempo prospectivo e com a antecipação dos acontecimentos são características de uma sociedade que se configurou nas metrópoles no final do século XIX.

Até então predominavam as sociedades que Boutinet (2002) nomeia de cultura tradicional ou “sem-projeto”. Nelas, os indivíduos não viviam muito ligados no tempo, principalmente no tempo futuro, mas sim na convivência coletiva e no tempo presente. As coisas permaneciam as mesmas de geração a geração no nível da coletividade. O tempo era marcado pelo ritmo da natureza, de

forma cíclica, acompanhando as estações O futuro era pensado em relação a um determinismo religioso ou à consulta com adivinhos.

Na transição para a época moderna, o futuro deixa de ser uma ideia do plano divino, torna-se o centro e passa a depender do agir dos sujeitos, sendo controlável e passível de ser planejado pelas decisões e escolhas do presente. O futuro é uma aposta e um desafio, com seus riscos decorrentes; que deve ser construído e projetado (Leccardi, 2005). A ação do planejamento e a ideia de se ter um projeto de vida confundem-se com a formação da identidade, constituindo-se como um princípio organizador das biografias.

Em oposição à sociedade tradicional, marcada pelo tempo “quase imóvel”, encontra-se a sociedade de cultura tecnológica (Boutinet, 2002), que recorre às mais variadas formas de projetos. Nesse tipo de sociedade, a moderna, o futuro é constantemente trazido para o presente. A antecipação do devir, marcada pela elaboração de projetos, pressupõe o que Giddens (2002) chama de colonização do futuro, ou seja, o deslocamento do tempo futuro para o presente. Assim, pode-se dizer que a ação de planejar a vida é uma tentativa de colonizar o futuro, mediante o esforço de prever o decurso dos acontecimentos. A capacidade de se apropriar e de representar o futuro a ser planejado depende, então, da adoção de uma abordagem reflexiva. Segundo Giddens (2002), a reflexividade refere-se “à suscetibilidade da maioria dos aspectos da atividade social, e das relações materiais com a natureza, à revisão intensa à luz de novo conhecimento ou informação” (2002, p. 26).

Pode-se compreender a recorrência ao projeto observando as mudanças nas condutas, cada vez mais individualizadas, e a fragilização do tempo vivido. O caráter transitório dos compromissos e a cultura do imediatismo (Boutinet, 2002) são alguns indicadores da preocupação dominante com a elaboração de projetos nas sociedades moderna e contemporânea. Assim, de acordo com Giddens (2002), a modernidade vem alterar radicalmente a natureza da vida social e cotidiana, afetando todos os aspectos de nossa existência. Inevitavelmente, essas transformações de natureza social estão diretamente relacionadas à vida individual, ao eu. Os indivíduos, na sociedade pós-tradicional, passam a vivenciar uma necessidade de antecipação dos acontecimentos nas várias esferas da vida cotidiana.

No âmbito profissional, é notável essa necessidade de antecipação dos acontecimentos. Desde o primeiro momento de escolha profissional, que ocorre, muitas vezes, em momentos precoces da vida. A partir daí, toda a vida profissional deve ser planejada com antecedência. No contexto contemporâneo, que o autor denomina de sociedade pós-tradicional, a identidade do eu deve ser construída reflexivamente em meio a uma diversidade de opções e possibilidades que se apresentam.

Segundo Giddens (1997), para entendermos a sociedade pós-tradicional, é necessário considerar o que é tradição e quais são as características de uma sociedade tradicional. Na visão do autor, a repetição seria uma das principais implicações da ideia de tradição. Cabe aqui aprofundar a reflexão acerca das noções de tradição e de repetição, uma vez que este estudo está focado na tradição familiar mantida pela repetição da escolha profissional.

A palavra tradição tem origem no termo latino *tradere*, cujo significado é transmitir ou confiar algo à guarda de alguém. O termo era usado, originalmente, no âmbito do direito romano e fazia referência às leis de herança. De acordo com essa concepção, considerava-se que um bem passado de uma geração para outra era dado em confiança; logo o herdeiro tinha obrigação de protegê-lo (Giddens, 2003). A ideia de tradição, ao contrário do que se crê, é uma criação da modernidade. Ela não existia nos tempos medievais, pois não havia necessidade de uso dessa palavra, uma vez que a tradição e o costume já faziam parte da vida cotidiana.

Tradição e repetição estão relacionadas ao controle do tempo, envolvendo, de certo modo, passado, presente e futuro. A tradição seria uma orientação para o passado com forte influência sobre o presente, mas também com interferência no futuro, à medida que as práticas estabelecidas como tradicionais são utilizadas como forma de se organizar o tempo futuro. “A repetição, de uma maneira que precisa ser examinada, chega a fazer o futuro voltar ao passado, enquanto também aproxima o passado para reconstruir o futuro” (Giddens, 1997, p. 80).

Entretanto, o autor postula que para definir uma tradição é mais importante levar-se em conta a sua autenticidade do que o seu tempo de existência. A memória é um processo ativo e social que é reproduzido, continuamente, através de acontecimentos e estados passados; e são essas repetições que conferem

continuidade à experiência. Giddens (1997) define a tradição como um meio organizador da memória coletiva. Manter uma tradição pressupõe um trabalho contínuo de interpretação que visa identificar os laços que ligam o passado ao presente. Os “guardiães da tradição” – em geral, são os idosos os principais guardiães da tradição do grupo – possuem grande importância dentro da tradição, pois eles seriam os agentes dos seus poderes causais. Poderíamos inferir, no contexto desta pesquisa, que os membros das gerações mais antigas, os idosos, equivaleriam aos “guardiães da tradição profissional”. São eles que inauguraram a tradição de determinada profissão na família, ocasionando a repetição nas gerações seguintes, fortalecendo os vínculos da família entre as gerações através do tempo passado, presente e futuro.

A tradição representa, então, não apenas o que é feito na sociedade, mas o que deve ser feito. Nem sempre essas normas são enunciadas, mas são interpretadas por meio das orientações dos guardiães, conferindo segurança ontológica àqueles que a ela aderem. A importância da tradição para os indivíduos é evidente, porém, à medida que ela “perde o seu império, a vida cotidiana abre-se a uma diversidade de opções que deixam os indivíduos pendurados em dilemas” (Pais, 2007, p. 31). Nesse sentido, Pais (2007) refere-se aos “dilemas de vida” diante dos quais o indivíduo deve tomar decisões que afetarão diretamente a identidade do eu. Frente a tantas opções, ou de um campo de possibilidades (Velho, 1981; 1999), o maior desafio, imposto a todo o momento, é escolher. Sustentam-se assim, na modernidade reflexiva, biografias do tipo “faça você mesmo” (Pais, 2007), ou seja, os indivíduos como construtores de seus próprios destinos ou “artistas da vida” (Bauman, 2009).

No contexto dessa multiplicidade de escolhas, Giddens (2002) postula que o eu se torna um projeto reflexivo que impõe, principalmente às classes médias e altas, a escolha por um estilo de vida. O estilo de vida seria um conjunto de práticas que o indivíduo adota em sua vida e que dá forma à sua narrativa particular de autoidentidade. Logo, o estilo de vida é uma prática comum da sociedade pós-tradicional, pois implica cada uma das decisões que a pessoa toma no seu dia a dia. Frente a tantas alternativas de estilo de vida, torna-se crucial um planejamento estratégico de vida. Assim, elaborar um planejamento para a vida

sugere uma forma de organizar o tempo tanto em relação à preparação para o futuro como à interpretação do passado.

A possibilidade de se elaborar um projeto frente às inúmeras alternativas que se impõem na contemporaneidade impulsiona o indivíduo a fazer da sua própria vida um projeto. Pode-se dizer que vivemos em uma sociedade que necessita da elaboração de projetos e da realização deles para se desenvolver. Porém, esta sociedade em que vivemos passa por mudanças que são cada vez mais constantes e mais rápidas, o que faz com que os projetos traçados também sofram mudanças e passem por reavaliações e revisões.

Como exemplo dessa mudança, Bauman (2009) cita a sua geração, a mesma que leu atentamente os escritos de Jean-Paul Sartre a respeito da escolha do projeto de vida. Bauman relata que sua geração aprendeu com Sartre que para cada projeto haveria em anexo um mapa com uma descrição detalhada do roteiro a ser seguido. Uma vez escolhido o destino, bastava ter o mapa e uma bússola e seguir a sinalização.

Entretanto, a sua geração possuía mapas que envelheciam lentamente, ou mesmo que eram definitivos. Diferentemente desses “mapas definitivos” que levavam até o tesouro, o que guia os jovens das gerações atuais seriam os aparelhos de GPS que, ligados a uma rede, alteram os caminhos rapidamente, por vezes, de um dia para o outro.

Parece que hoje, embora ainda se possa sonhar em descrever antecipadamente um cenário para toda a vida, e mesmo trabalhar arduamente para transformar esse sonho em realidade, apegar-se a qualquer cenário, mesmo ao do seu próprio sonho, é assunto arriscado e pode mostrar-se suicida (Bauman, 2009, p. 91).

Isto porque os cenários ficam ultrapassados até mesmo antes da estreia da peça. Por isso o autor considera que os jovens da atual geração não podem desenhar imediatamente no início da estrada toda a trajetória de sua vida. Diferentemente do passado, hoje há curvas sinuosas no caminho, além da abertura de algumas outras estradas num curto espaço de tempo, dando margem a alterações dessa trajetória.

Comprendemos, então, que a modernidade tardia (Giddens, 2002), ou o “mundo líquido-moderno” (Bauman, 2009), pressupõe a construção de projetos reflexivos, ou seja, projetos que são constantemente repensados de acordo com as

transformações e necessidades que possam surgir. É o que Bauman (2009) denominou como a “arte da vida”.

O imediatismo que impera na contemporaneidade acaba levando à elaboração de projetos de curto prazo. O próprio projeto profissional é um exemplo. Diante das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, praticamente banindo a noção de uma carreira construída dentro de uma mesma empresa (Sennet, 2005), o indivíduo já não pode mais encarar o projeto profissional como um só e para a vida toda.

Essa é uma das dificuldades apontadas a respeito da construção de projetos. Em pesquisa com jovens universitários do Rio de Janeiro, Korman Dib (2007) observou que, para boa parte desses jovens, as trajetórias profissionais deixaram de se fazer de forma pré-programada. As trajetórias profissionais já não se dão por meio de um modelo linear que perpassa as fases da vida. Assim, os jovens encontram uma ruptura com a ideia da vida como algo sequencial e previsível, o que vem a afetar e até suprimir a visão de futuro profissional. Isto ocorre frente a um questionamento contemporâneo: as ações realizadas no presente já não garantem qualquer tipo de retorno no futuro, portanto a incerteza permeia a possibilidade dos jovens planejarem suas vidas a longo prazo.

Com isso, a autora percebeu que esses jovens pesquisados apresentam o “não saber o que fazer” diante das inúmeras possibilidades que imaginavam ter, configurando uma multiplicidade de planos que, dificilmente, poderiam ser implementados. A contradição entre a pluralidade de possibilidades e a capacidade de aproveitá-las potencializa a indeterminação do jovem frente a suas escolhas, dificultando a construção de projetos de futuro, principalmente pela falta de garantias. Poderíamos, ainda, pensar que essa questão não é apenas preocupação dos jovens, mas das pessoas adultas, pois diz respeito a um fenômeno que não é estanque, ou seja, não ocorre somente na juventude. Conforme aludimos no primeiro capítulo, hoje a carreira é construída no decorrer do ciclo vital, é um processo que ocorre ao longo da vida profissional do indivíduo.

Portanto, as transformações ocorridas no mercado de trabalho e na sociedade através do tempo não denotam a necessidade de extinção dos projetos, mas sim de uma mudança em sua razão de ser. Antecipar e programar o futuro já

não é suficiente para a elaboração de um projeto, posto que compromissos estáveis e de longa duração que trazem responsabilidades e rigidez encontram-se corroídos e não são mais a orientação desejável para os projetos. Desse modo, o projeto se destinaria a alimentar o presente, de forma a se estender o tempo presente. Nessa perspectiva, o projeto vai se construindo em seu fazer,

assim como os planos traçados em curto prazo, vão se atualizando e remodelando conforme os recursos disponíveis e a permanente negociação entre as experiências e as expectativas. Dessa forma, transforma-se também ele num *work-in-progress*, um “projeto em aberto” (Korman Dib, 2007, p. 213)

Adotar esse aspecto inovador para a construção de projetos significa aceitar a fragmentação e a incerteza presentes na sociedade atual não como um dado a ser eliminado, mas como algo que deve ser transformado em recurso mediante o exercício da reflexividade (Leccardi, 2005)

Ainda que nos tempos atuais o projeto esteja adquirindo outra conotação dentro da temporalidade, a fim de acompanhar as transformações constantes da sociedade, o delineamento, a construção e a implantação de projetos continuam presentes nas mais diversas instituições e abrangendo todas as idades. As crianças fazem projetos na escola, os jovens refletem sobre seus projetos de vida e profissionais, os casais constroem um projeto de casamento ou de vida a dois; e até os idosos fazem projetos, pois sabem que viverão ainda mais. Neste sentido, o que se pode observar é que todos esses tipos de projetos são permeados por influências externas e, por mais que pareçam, à primeira vista, propriedade apenas do indivíduo, constituem-se dentro de um determinado contexto e sob determinadas influências. Vale discutir aqui a questão da autoria dos projetos na contemporaneidade, buscando trazer a participação da família, objeto de estudo deste trabalho, na construção de projetos profissionais e de vida.

3.3

O (s) sujeito (s) do projeto

Embora a sociedade contemporânea enfatize a importância das escolhas individuais e da necessidade do indivíduo refletir sobre o seu próprio projeto,

como se ele tivesse a liberdade e a autonomia de conceber um projeto individual, uma vez que o indivíduo é percebido como fazendo parte de uma dimensão culturalmente fabricada, deve-se relativizar a noção de projeto individual. O que se pretende questionar é quem é o sujeito desse projeto (Velho, 1981).

Em pesquisas com famílias provenientes das camadas médias da Zona Sul do Rio de Janeiro, Velho (1981) observou que as participantes de seus estudos tinham um claro projeto de ascensão social e que um fraco rendimento do filho na escola, por exemplo, tornava-se uma ameaça à identidade da própria família. A partir deste exemplo, o autor constata que não existe de fato o projeto como um fenômeno puramente interno e subjetivo, uma vez que o indivíduo encontra-se num campo de possibilidades, circunscrito histórica, social e culturalmente. Sendo assim, o mundo dos projetos é dinâmico, pois os atores que constroem as suas biografias vivem no tempo e na sociedade, sempre sujeitos à ação de outros atores, bem como às mudanças históricas e sociais.

Assim, Velho (1981, 1999) demonstra claramente a importância do meio social e, conseqüentemente, da família na elaboração de projetos. Mesmo o indivíduo possuindo o sentimento de que escolhe livremente, a família exerce um papel fundamental nesse processo. "O individualismo, na sua versão da alta modernidade, produziu inequívocos efeitos nas formas familiares, nos seus princípios e nos valores conferidos à esfera familiar" (Machado, 2001, p. 12). É essa organização familiar (e também social) das experiências do sujeito que pode ser evocada para explicar o paradoxo compreendido no projeto (Guichard, 1993).

Esse paradoxo do projeto é apontado por Soares (2002) como uma contradição presente no projeto da família. O projeto dos pais expressa a forma como eles buscam negociar essa contradição: por um lado querem que os filhos perpetuem a história familiar e, por outro, que afirmem a sua individualidade e autonomia. A este respeito, Carreiro (2007) sustenta que as famílias se veem confrontadas com a seguinte questão:

Como fazer com que os filhos possam, por um lado, corresponder à imagem idealizada, muitas vezes inconsciente que ela forja para eles, antes e depois do nascimento (...) sendo ao mesmo tempo igual e diferente dela e, por outro lado, que os filhos se adaptem à nova sociedade na qual ingressam, conquistando um lugar? (p. 183)

Diante deste questionamento, evidencia-se que os projetos não são puramente individuais, mas são formados por determinantes sociais, e a família possui uma importante função nesse processo. Os projetos são elaborados em meio a experiências socioculturais, a um conjunto de vivências e interações que não se pode deixar de levar em conta. O que Velho (1981) propõe é que existe o projeto individual propriamente dito, mas que este se constrói através de uma ideia mais ou menos elaborada de biografia, ou seja, de uma história de vida.

O mesmo se dá quando falamos de projetos profissionais. O projeto profissional não pode ser dissociado de um projeto de vida e, assim como este, é expresso na articulação do tempo entre o passado, isto é, a história de vida, e o futuro forjado no projeto de vida (Soares, 2002). De acordo com Fonseca (1994), a elaboração de projetos profissionais não é apenas uma tarefa individual, mas faz parte de um processo de maturação do indivíduo a qual está inevitavelmente ligada às transformações ocorridas em sua família e nas estruturas sociais e econômicas.

De certa forma, os filhos carregam a responsabilidade pelo sucesso, prestígio e ascensão social da família. Nas palavras de Velho (1981), a família pode ser representada como um "indivíduo coletivo", uma vez que o processo de individualização nas sociedades modernas alterou os arranjos familiares, que são formados por unidades cada vez menores. Daí a ideia de família enquanto "indivíduo coletivo", caracterizada pela concentração das interações sociais e dos vínculos afetivos dentro da família nuclear.

A possibilidade de discordância entre os projetos da família e do indivíduo constitui na família uma "microarena" (Salem, 1980), na qual emerge a coexistência de visões diferentes e conflitantes sobre a realidade. Em sua pesquisa com duas gerações de famílias de camadas médias da Zona Sul do Rio de Janeiro no final da década de setenta, Salem (1980) observou a existência de um hiato entre as gerações. Pelo fato de os jovens entrevistados estarem entrando na vida adulta, ficou claro que esse era um momento em que o sucesso ou o fracasso do projeto ansiado pelos pais se tornaria iminente. Ao analisar os temas de conflito nas famílias, a autora notou que todos os dilemas básicos entre as gerações recaíam nesse mesmo ponto.

As famílias entrevistadas pela autora representam bem o movimento de ascensão social através do trabalho, característico desse período sócio-histórico do Brasil, conforme visto no capítulo anterior. Porém, esse movimento se apresenta de forma diferente nas duas gerações. A geração dos pais (que hoje seriam avós ou bisavós) caracterizava-se por ser proveniente de condições sociais mais baixas e ter ascendido socialmente por meio do esforço no trabalho. Já os filhos (hoje pais e/ou avós), representavam a abundância, tendo o privilégio - principalmente os rapazes - de se limitar aos estudos e à entrada tardia no mercado de trabalho, apoiados pelos pais. O momento sócio-histórico das gerações é diferente e por isso cada geração reage de uma forma ao projeto familiar. É bem provável que se o estudo de Salem fosse replicado com aquela geração de jovens dos anos setenta, que hoje são pais e/ou avós, os resultados seriam bem diferentes.

Estudos mais recentes mostram que o desejo dos pais de classe média de ascensão social e prestígio através dos projetos dos filhos, como observado nas pesquisas de Salem (1980) e Velho (1981), ainda persiste. Nogueira (2006) aponta para a importância que é dada pela família de camadas médias, na primeira década do século XXI, à escolha do estabelecimento de ensino para a escolarização dos filhos que, segundo a autora, variam desde aspectos físicos, como localização e infraestrutura, até a clientela, a tradição, a qualidade do ensino, a proposta pedagógica e os *rankings* de aprovação no vestibular. Esse dado demonstra uma maior aproximação da família com a escola, mas também a preocupação dos pais com a qualidade da trajetória escolar de seus filhos.

No mundo contemporâneo, em que o mercado de trabalho e os vínculos laborais apresentam-se tão fluidos, os pais das camadas médias preocupam-se cada vez mais com a preparação dos filhos, caracterizada por uma intensificação e diversificação dos investimentos e estratégias educacionais (Nogueira, 2010). Visando o desenvolvimento dos filhos – e o preparo para um mundo competitivo – os pais preenchem o tempo extraescolar das crianças e adolescentes com uma série de cursos (de música, de idiomas, esportes), dentre outros elementos, como a internacionalização da educação, fator também observado por Nogueira (2010).

Não restam dúvidas de que, no atual cenário de incertezas, os pais das classes médias procuram investir na educação e na preparação dos filhos em todas as áreas, buscando uma forma de garantir o acesso do filho ao ensino superior e a

sua inserção no mercado de trabalho. Gaulejac (2001) aponta para esse investimento nas crianças, visando ao mercado de trabalho, como uma competição exacerbada, a fim de atingir cargos elevados e preparar as crianças para as suas ocupações futuras. Ele compara a educação dada a essas crianças, treinadas para tirarem as melhores notas e para estarem sempre nos primeiros lugares, à forma como se educa cavalos de corrida. Deles é esperado que ultrapassem todos os obstáculos de uma corrida para chegarem em primeiro lugar. Esse investimento dos pais nos filhos é, de certo modo, estruturante, pois permite que o jovem se construa como sujeito na confrontação de seus próprios desejos e aspirações com os desejos e aspirações do outro (Gaulejac, 2009).

A respeito da influência da posição social familiar no projeto de vida dos filhos, Ribeiro (2005) pesquisou a evasão de jovens do ensino universitário, levantando, como hipótese inicial, o fato de que o projeto profissional sociofamiliar poderia ser um dos fatores decisivos para o fenômeno, determinando de forma significativa as trajetórias de vida dos sujeitos. O autor partiu do pressuposto de que cada aluno tem um projeto pessoal e profissional destinado a si pela família e pelo grupo no qual está inserido. A pressuposição mostrou-se verdadeira, na medida em que a maioria dos participantes apontou como principal causa da evasão a condição financeira familiar desfavorável. Um dado importante observado por Ribeiro (2005) foi a ideia, por parte dos sujeitos da pesquisa, de que havia para eles um destino pré-determinado, em função da origem cultural e socioeconômica familiar. Ou seja, ainda que houvesse por parte dos pais o desejo de ascensão social com a entrada do filho no ensino superior, os jovens acabavam por reproduzir os modelos de projetos de vida dos pais.

Esses dados relacionam-se à teoria de Bourdieu (1998) a respeito do posicionamento da família de acordo com a sua trajetória de classe. Para Bourdieu (1998), a existência das classes médias em movimento de ascendência configura-se como a antecipação de um futuro que só poderá ser vivido por intermédio dos filhos: uma forma de projeção de um futuro sonhado que pode acabar por impor uma série de limitações na vida do sujeito. De acordo com o autor, cada pessoa age dentro de um determinado campo social, constituído pelo seu *habitus* (Bourdieu, 1974), produto da interiorização de fatores da socialização e do seu desejo. O projeto de vida é construído dentro desse *habitus*, conjugando as

aspirações subjetivas – representadas pela “articulação do jogo de forças sociais que operam no sujeito sem que ele saiba conscientemente e que denota uma recriação particular do seu grupo social de origem” (Ribeiro, 2005, p. 61) – e as condições objetivas – conjunto de características do grupo social do qual o sujeito faz parte.

Em outro estudo acerca dessa temática, Bigossi e Eckert (2006) pesquisaram as histórias de vida de estudantes que saíram de cidades do interior para cursar a universidade em Porto Alegre. Esta cidade do Rio Grande do Sul constitui-se como o “pólo predominante de formação de capital cultural em vistas de ascensão social de famílias de camadas médias” (Bigossi e Eckert, 2006, p. 10). De acordo com as autoras, o projeto de cursar uma universidade por esses estudantes significa levar adiante o projeto familiar, entretanto, a mudança de estilo de vida na capital acaba por gerar conflitos com o projeto familiar anteriormente estabelecido.

Uma vez na cidade grande, os jovens adquirem valores mais individualistas e passam a evidenciar um projeto individual. Enquanto para alguns o estabelecimento na capital significa diferenciar-se do projeto familiar, observou-se que para outros jovens o projeto familiar continuava se impondo. Assim, aqueles que mantiveram um forte vínculo com a família elaboram um projeto de vida ainda permeado e misturado ao projeto familiar.

Conforme Soares-Lucchiari (1997b), os pais constroem projetos para o futuro do filho e desejam que ele corresponda à imagem sobre ele projetada. Muitas vezes propõem objetivos e investem o filho da missão de realizar sonhos que não puderam realizar em suas próprias trajetórias; ou almejar que venha a superar a situação social na qual a família está inserida. Esses projetos por vezes são explícitos, mas também podem ser implícitos, inscrevendo os filhos em uma sucessão, na qual devem assegurar, por exemplo, a continuação da linhagem, manter um status social ou ainda nele ascender.

São propriamente esses conteúdos, explícitos ou implícitos, presentes da dinâmica do ciclo de vida familiar e transmitidos através das gerações que pretendemos investigar com a pesquisa de campo. Sabe-se que o projeto dos pais para os filhos é profundamente marcado pelo próprio projeto dos pais, pela sua experiência com o seu momento de escolha profissional, pela forma como

construiu a sua carreira ao longo da vida, pela posição social ocupada pelos seus próprios pais em suas trajetórias (Gaulejac 2009), dentre outros fatores que também influenciam na interface da autoria de projetos. Retomaremos essa discussão, central para este trabalho, no capítulo a seguir.

A elaboração de projetos ao longo da vida do indivíduo ocorre, então, permeada por influências do contexto no qual ele está inserido. Não podemos discutir acerca de projetos de vida e profissionais sem circunscrever e analisar a formação das identidades pessoal e profissional que está por trás desse processo de desenvolvimento de projetos; afinal a identidade é também construída nessa influência mútua entre os fatores internos e externos à pessoa (Bohoslavsky, 1998).

Segundo Erikson (1972, 1998), a construção da identidade se dá ao longo do ciclo de vida do indivíduo e ocorre dentro de contextos socioculturais, como resultado da interação entre a pessoa e o ambiente. A identidade profissional é um aspecto da identidade pessoal e é parte de um sistema mais amplo que a compreende, sendo determinada e determinante na relação com a personalidade (Bohoslavsky, 1998). Assim, a identidade profissional é, do mesmo modo, produto do contexto sociocultural no qual a pessoa está inserida. Ela é formada pela autopercepção que o indivíduo tem dos papéis profissionais com os quais tem contato ao longo de sua existência, principalmente no que diz respeito às identificações com figuras significativas, como pais, familiares e professores (Bohoslavsky, 1998).

As identificações são formadas pelos processos de relação e de interiorização dos grupos e se estabelecem com a totalidade do grupo, isto é, as pessoas que o constituem, seu sistema de valores, etc. Conforme postula Bohoslavsky (1998), este é um fenômeno complexo, pois o fato de a pessoa optar por seguir, por exemplo, a profissão familiar não pressupõe uma causalidade linear, mas sim a implicação da existência de vínculos diversos com o grupo familiar. Para este autor, é possível compreender no que resulta uma identificação, porém, é mais difícil conhecer a causa, ou seja, o que determina aquela identificação:

Se o pai de um adolescente é advogado, e o filho quer estudar Direito, podemos supor, entre outras coisas, que se identificou com o pai, mas tal suposição não

basta para compreender *para que e por que* se identificou com o pai e por que se identificou com esse aspecto do pai, que é a ocupação e não outro (1998, p. 31, grifos do autor).

Destarte, as identidades pessoal e profissional do indivíduo, assim como a elaboração de seus projetos profissionais no decorrer da vida, são determinadas pelo contexto sociohistórico e se constituem nesse bojo de relacionamentos e conteúdos transmitidos, que vão definir o seu lugar na família e na sociedade. Contudo, apesar de serem os projetos conduzidos e permeados por elementos do meio de origem da pessoa e ao qual ela pertence, isto não significa que tais projetos serão desenvolvidos exatamente como foram traçados pela família ou pelo contexto social. De acordo com Gruman (2006), o fato de haver, na sociedade contemporânea, uma predominância da ideologia individualista, torna-se cada vez mais possível – e incentivado, principalmente pelas mídias – a construção de projetos individuais que desafiam os projetos coletivos.

A negação da herança cultural familiar não é um fato inexorável, mas nos mostra como a ruptura com um projeto familiar é possível, e muitas vezes desejável, numa sociedade que valoriza o indivíduo como o locus motor das relações sociais, receptáculo dos ideais de liberdade e igualdade da ideologia individualista (Gruman, 2006, p. 797).

Negar a “herança cultural familiar”, ou um projeto da família, poderia ser visto, por um lado, como um rompimento, ou seja, como a descontinuidade de uma tradição profissional na família. Quando o projeto familiar é contestado pelo indivíduo que resolve seguir o seu próprio projeto, muitas vezes as expectativas familiares são frustradas. Por outro lado, esse rompimento com a tradição familiar pode significar a busca por uma diferenciação da família.

O paradoxo que se apresenta é como então resolver a tensão presente entre as aspirações do próprio indivíduo impregnado com a ideia de autonomia e liberdade de escolha, promovida pela sociedade contemporânea, e o caráter incorporador e englobador da família e das outras dimensões sociais. Em contrapartida, como realizar um projeto sem o apoio e a legitimação dos parentes e familiares?

Assim, o sujeito experimenta uma falsa liberdade de escolha frente a um campo de inúmeras possibilidades que vêm se multiplicando nos dias atuais.

Bauman (2009) define o “sentir-se livre” como “não experimentar dificuldade, obstáculo, resistência ou qualquer outro impedimento aos movimentos pretendidos ou concebíveis” (2009, p. 23). Estar totalmente livre, segundo a definição desse autor, é uma utopia para o indivíduo contemporâneo. Logo, o indivíduo que deve hoje escolher uma profissão e elaborar o seu projeto de vida não está tão livre para realizar uma escolha apenas individual, pois sofre diversas influências do meio em que está inserido, em especial da escola e da família, sendo esta última o foco do presente estudo.

Afinal, como a família transmite os conteúdos relacionados à escolha profissional e ao projeto de vida profissional e quais os aspectos engendrados nesses processos? Em uma sociedade saturada pela valorização da individualidade e da autonomia e em que os vínculos se tornam mais fluidos, qual seria o papel da família das camadas médias e suas diferentes gerações no processo de construção dos projetos dos seus descendentes? Buscamos, no presente trabalho, compreender como se dá o processo de continuidade de uma profissão na família, através da transmissão geracional e a opção por um membro da família em manter a tradição do projeto familiar, ainda que inserido na sociedade contemporânea, impregnada pelo individualismo.

Entendemos que atender às expectativas familiares e seguir uma profissão tradicional na família não significa anular a sua própria identidade e nem esse projeto será desprovido de individualidade. Da mesma forma, escolher outra profissão não quer dizer uma negação da tradição familiar. Pelo contrário, ainda que o indivíduo escolha outra carreira, a construção do seu projeto pode estar marcada por conteúdos transmitidos pelas gerações, como valores, legados e o desejo de ascensão social. A construção do projeto de vida pode incorporar tanto elementos que marcam a individualidade como elementos “herdados” da família através de seus legados. Porém, corresponder às lealdades “invisíveis” presentes na transmissão geracional proporciona ao indivíduo um sentido de pertencimento à família, além da perpetuação da identidade familiar. Romper com esse *script* familiar pode acarretar a diferenciação da família, mas também um distanciamento emocional, vindo a enfraquecer o suporte e os laços do sistema familiar.

4

A transmissão geracional em questão

Transmitir e herdar são duas facetas de um mesmo movimento que coloca as gerações diante do desafio de definir como devem se conduzir em relação à sua herança, que pode ir dos bens estritamente materiais aos totalmente simbólicos
(Tomizaki, 2010)

4.1

A transmissão geracional e o ciclo de vida familiar

A família é um grupo social que se transforma ao longo do tempo e, todavia é capaz de se perpetuar e de manter a sua identidade. A questão da perpetuação da família está diretamente relacionada à herança familiar e aos processos de transmissão. Este capítulo visa abordar a dinâmica da transmissão geracional, dando destaque a este e a diferentes conceitos elaborados por teóricos da abordagem sistêmica familiar, como diferenciação e pertencimento, mitos, legados, lealdades e valores, que nos serão úteis para a compreensão do processo de transmissão geracional das profissões.

Tais conceitos estão diretamente ligados às relações estabelecidas entre os membros das famílias e buscam explicar os fenômenos repetidos através das gerações, partindo do pressuposto de que algo que não foi resolvido em uma geração reincide nas gerações futuras (Courtois, 2003). Isto é, ao abordarmos a questão da transmissão geracional, referimo-nos aos fenômenos que ocorrem numa geração e se repetem nas gerações seguintes.

A teoria sistêmica familiar adota uma visão de família enquanto um sistema ativo que se encontra em constante transformação, alterando-se com o passar do tempo e permitindo assim assegurar a continuidade e o crescimento

psicossocial dos seus membros (Andolfi, Angelo, Menghi e Nicolo-Corigliano, 1984). Sob esse ponto de vista, considera-se a família um sistema constituído pelos subsistemas conjugal, filial e fraterno, bem como por outros que funcionam dentro das características desse sistema: as hierarquias, as fronteiras, as regras, dentre outras (Bucher-Maluschke, 2008).

Essa teoria contribui com alguns conceitos-chave, importantes para a compreensão do processo de transmissão geracional, os quais serão abordados neste capítulo. Na literatura encontramos termos diferentes, utilizados de forma indiscriminada, para descrever os processos de transmissão que correm através de gerações: geracional, intergeracional, transgeracional e multigeracional (Falcke e Wagner, 2005). Ao definir cada prefixo do termo, os próprios autores estudados possuem posturas diferentes. Para evitar a confusão entre definições e significados das nomenclaturas, optamos por utilizar, neste trabalho, o termo “transmissão geracional”.

Segundo Krom (2000), a concepção sistêmica

permite uma nova visão da realidade, que se baseia no estado de inter-relação e de interdependência de todos os fenômenos físicos, biológicos, psicológicos, sociais e culturais, transcendendo as atuais fronteiras das disciplinas e conceitos. Configura-se uma estrutura inter-relacionada, com níveis de realidade multidisciplinar, gerando uma mudança de filosofia e uma profunda transformação da cultura da humanidade (2000, p.60).

O conceito de transmissão geracional surgiu com a tentativa de explicar os padrões familiares que se repetem de uma geração a outra, ou seja, situações que se reproduzem no seio da família através das gerações. Foi Murray Bowen (1965; 1971) quem elaborou tal conceito, nomeando-o de “transmissão multigeracional”, buscando compreender o processo de repetição de padrões de relacionamento na família.

Bowen (1965; 1971) iniciou sua pesquisa a partir de atendimentos e de estudos com indivíduos esquizofrênicos. O autor percebeu que quando um membro da família apresentava uma disfunção, esta não estava isolada dos outros acontecimentos e dos outros membros familiares, mas sim relacionada aos padrões familiares estabelecidos através das gerações. Observando essas famílias, Bowen percebeu que a família funciona como um sistema e que uma mudança em

qualquer parte desse sistema é seguida por uma mudança compensatória em outras partes dele.

A partir de seu interesse pela relação simbiótica entre mãe e filho, Bowen (1971) formulou a escala de diferenciação do self. De acordo com o autor, em um extremo da escala encontra-se a massa indiferenciada do ego familiar, um sistema de relações entre os membros da família marcado pela indiferenciação e fusão do ego. No outro extremo da escala predomina a diferenciação do self, que se refere à capacidade do indivíduo em preservar a sua autonomia em um contexto relacional com a família.

Ao pesquisar o processo de diferenciação dos membros de várias gerações em diversas famílias, Bowen observou que os níveis de diferenciação do self de cada indivíduo seriam determinados antes mesmo dele nascer, pelas relações de sua família de origem, sendo transmitido através das gerações. Assim, o autor postulou o conceito de transmissão multigeracional. Tal conceito objetiva descrever a transmissão dos níveis de diferenciação do indivíduo na família, concebendo que o grau de diferenciação de cada membro é produto de um processo familiar transmitido através das gerações, tanto da família de origem do pai quanto da mãe (Penso, Costa e Ribeiro, 2008).

Segundo Martins, Rabinovich e Silva (2008), o processo de transmissão multigeracional postulado por Bowen diz respeito à passagem do processo emocional da família através de várias gerações. Um ponto importante enfatizado pela teoria de Bowen é que para compreender a família é necessário buscar os fatos ocorridos nas gerações precedentes, ampliando assim o olhar para a família extensa e para os ancestrais.

Esse processo de transmissão através das gerações é definido por legados, mitos e lealdades – conceitos que serão esmiuçados a seguir – que se perpetuam e fazem parte da história familiar, além dos valores transmitidos pela família em interface com o âmbito sociocultural no qual está inserida. Sendo assim, a transmissão geracional permite dar continuidade à identidade familiar ao longo do tempo.

De acordo com Bowen (1965), o processo de transmissão pode começar bem antes de a criança ser concebida, quando os pensamentos, sentimentos e fantasias da mãe – e da família – começam a preparar o lugar que esse filho

ocupará em sua vida. Ou seja, o indivíduo, mesmo antes de nascer, já recebe uma projeção familiar e já vem ao mundo inserido em uma história preexistente da qual ele é herdeiro e também prisioneiro (Falcke e Wagner, 2005).

Conforme Minuchin (1993), é a família que nos dá o sentido de pertencimento e de diferenciação. Assim, a identidade do indivíduo se constitui nesse bojo de relacionamentos e conteúdos que são transmitidos e que vão definir o seu lugar na família. “A necessidade de diferenciação, entendida como a necessidade de autoexpressão de cada indivíduo, funde-se com a necessidade de coesão e manutenção da unidade no grupo com o passar do tempo” (Andolfi et al., 1984, p. 18).

A diferenciação do self é fundamental para o desenvolvimento saudável dos indivíduos, uma vez que “diferenciar refere-se à afirmação de sua singularidade, à sua individuação e ao seu direito de pensar e expressar-se independentemente dos valores defendidos por sua família” (Martins, Rabinovich e Silva, 2008, p. 182). Porém, pertencer também é de extrema importância, pois “significa participar, saber-se membro desta família, partilhar as suas crenças, valores, regras, mitos e segredos” (Martins, Rabinovich e Silva, 2008, p. 182).

Desse modo, o indivíduo vive, num primeiro momento, um estado de indiferenciação e, na progressão gradual do desenvolvimento psicológico, ele busca a individuação e a separação, visando encontrar o seu espaço pessoal e a sua identidade. O grau de diferenciação a que esse indivíduo chegará depende da interação mãe-filho e também dos outros processos interativos ocorridos no interior do sistema familiar. Pode-se concluir que a diferenciação será mais difícil quando houver conflitos entre os próprios desejos do indivíduo e as expectativas sobre ele colocadas (Andolfi et al.; 1984).

Assim, refletindo acerca dos participantes desta pesquisa, é possível inferir que o momento da escolha por uma profissão que é seguida por outros membros da família poderia representar um estado de maior indiferenciação, uma vez que, nessa ocasião de repetição da escolha, o indivíduo encontra-se identificado com conteúdos das gerações anteriores. Entretanto, na medida em que ele desenvolve a sua própria carreira, pode vir a apresentar um maior grau de diferenciação e autonomia em relação aos outros membros da família.

Erikson (1972), ao estudar o desenvolvimento psicossocial, conforme vimos anteriormente, postula que a construção da identidade consiste na base do desenvolvimento do indivíduo. O autor inaugura a ideia de que o desenvolvimento humano é coextensivo à vida e que ocorre dentro de contextos socioculturais, sendo resultado da interação entre a pessoa e o ambiente, através do ciclo de vida individual (Erikson, 1972; 1998).

Considerando que qualquer mudança do indivíduo em seu ciclo de vida acarreta mudanças simultâneas na função de outros membros do sistema familiar, Carter e McGoldrick (2001) abordam a existência de um ciclo de vida familiar, pelo qual se movimenta todo o sistema geracional através do tempo.

A noção de ciclo de vida familiar possibilita a compreensão do relacionamento entre as diversas gerações da família (Carter e McGoldrick, 2001) e é de grande importância para este estudo, posto que trabalhamos com gerações sucessivas de uma mesma família, cada uma delas atravessando um dado momento do ciclo de vida. A riqueza do contexto familiar e a forma como as gerações se movem no decorrer do tempo dão-se pelas diversas maneiras como os membros da família dependem uns dos outros, num movimento de interdependência.

O processo familiar existe na dimensão linear do tempo. Há, sem dúvida, um forte impacto modelador de vida de uma geração sobre aquelas que a seguem. Um evento em determinado nível afetará de alguma forma os relacionamentos em cada um dos outros níveis. Assim, pode-se dizer que, quando um membro passa por mudanças em um dos estágios de desenvolvimento do seu ciclo de vida, o ciclo de vida familiar também é alterado.

De modo geral, o estresse familiar aparece com maior intensidade em momentos de transição de um estágio para outro no processo de desenvolvimento da família. Conforme Carter e McGoldrick (2001), há evidências de que determinados fatos significativos ocorridos no ciclo de vida possuem um efeito prolongado sobre o desenvolvimento familiar durante um longo período de tempo, atingindo várias gerações. Isso explica a existência de padrões familiares mantidos por várias gerações.

Metaforicamente, dois eixos, um vertical e outro horizontal são utilizados para representar as interações entre as experiências geracionais e

desenvolvimentais da família. O eixo horizontal, ou desenvolvimental, consiste no desenvolvimento da família no ciclo de vida a partir do nascimento de uma criança. Nele está contida a ansiedade produzida pelos estresses na família conforme ela avança no tempo, ou seja, as transições naturais que ocorrem no ciclo de vida e também os imprevistos, como uma morte precoce ou o nascimento de uma criança doente, por exemplo. Ele representa as relações atuais entre os membros familiares

O eixo vertical inclui os padrões de relacionamento e funcionamento familiares que são transmitidos através das gerações. Esses padrões vêm carregados de mitos, tabus, expectativas, rituais, valores, legados, lealdades, rótulos e preconceitos (Carter e McGoldrick, 2001; Falcke e Wagner, 2005). São dados que vão sendo passados através das gerações, muitas vezes de forma “invisível” e cabe aos membros das gerações seguintes da família aceitá-los ou não.

É importante ressaltar que os aspectos transmitidos através do eixo vertical, ou seja, as heranças que o indivíduo de uma geração recebe das gerações passadas, fazem parte de uma tradição familiar que, por sua vez, está inserida em um contexto sociocultural. Lisboa, Féres-Carneiro e Jablonski (2007), ao estudarem a transmissão da cultura na família, observam que

é de geração em geração que reconhecemos as tradições familiares ancoradas, às vezes, nos mais rígidos e inflexíveis hábitos e atitudes do cotidiano, garantindo a sobrevivência do grupo em meio às transformações sociais e econômicas da sociedade (2007, p. 53).

Assim, a transmissão geracional ocorre não só dentro das fronteiras familiares, mas ela é também permeada pelos valores culturais de determinada sociedade na qual a família está inscrita. De acordo com os autores, a cultura se expressa nas relações intersubjetivas familiares, pois permite a compreensão das concepções ou ideais daquele grupo. Ela incide em um conjunto de símbolos, que dão sentido à herança transmitida e promovem as diferenças culturais. Desse modo, a família constitui-se como um núcleo de cultura, com costumes e tradições próprios, como se houvesse uma lente comum a todos os seus membros através da qual eles interpretam a realidade (Filomeno, 2005).

4.2

O poder dos mitos que perpassam o sistema familiar

Dentre os fenômenos estudados pela teoria sistêmica de família, os mitos familiares são de grande importância para a compreensão da transmissão dos padrões de uma geração a outra. Os mitos, de modo geral, oferecem ao mundo um modelo de valores e buscam elucidar temas relativos à origem do mundo, do homem e da família.

Brandão (1999) define o mito como uma representação coletiva que se transmite através das gerações e busca explicar o mundo. Conforme Barthes (1993), o mito é uma forma de significação e, por mais antigo que seja, não é imutável, pois a história é contada e recontada. À medida que se repete o relato da história é transformado, de modo que o mito seja recriado ao longo do tempo.

O mito era considerado nas sociedades primitivas como uma história verdadeira, de caráter sagrado. Fazendo parte da realidade cultural, os mitos tinham por objetivo prover a base estrutural dessas sociedades e representar modelos exemplares para a atividade humana (Krom Paccola, 1994).

Para nossos ancestrais essas explicações mitológicas eram verdades. Cada história, cada mito, dava significação e finalidade a aspectos específicos da existência cotidiana. Além de prescrever a conduta, os mitos também prescrevem a ação. Opor-se à sua sabedoria era alterar um mandato pré-ordenado (Filomeno, 2005, p. 55).

Os mitos familiares podem ser definidos como crenças sistematizadas e compartilhadas por todos os membros da família, que cumprem, simultaneamente as funções de defesa e de proteção (Stierlin, 1979). Essas crenças estabelecem as regras de comportamento relativas aos membros do grupo, assim como os tipos de relações que devem estabelecer entre si e o tipo de relação esperado que cada um estabeleça com o mundo exterior (Neuburger, 1999).

A partir de seus estudos com famílias, Krom Paccola (1994) chegou a uma definição de mito em que este “constitui em sua essência a concepção do mundo da própria família, onde se cria a realidade familiar e o mapa do mundo individual” (1994, p. 27).

De acordo com Andolfi e Angelo (1987), o mito familiar é tão importante para a família como para o indivíduo, em uma dimensão vertical, ou seja, geracional; e em uma dimensão horizontal, que diz respeito às relações estabelecidas entre os diferentes membros da família. Ele tem por finalidade garantir a proteção da família em relação ao exterior, assim como a sua coesão interna.

Os mitos podem ser encontrados quando são resgatadas as histórias das famílias de origem. Eles fazem parte de uma mitologia, uma crença inconsciente transmitida através das gerações, comum e compartilhada, que modela os membros nascidos dentro daquela família.

Pelos seus estudos sobre os mitos familiares, Krom (2000) pôde concluir que estes são os conteúdos mais abrangentes na família, podendo ser organizados e direcionados, conforme vão surgindo as necessidades ao longo do ciclo de vida familiar.

Os mitos vão se estabelecendo como verdades ao longo do tempo, visando preencher necessidades da família e possuindo um poder muito grande entre seus membros, podendo até determinar seu destino. Como condutores das histórias familiares, os mitos, metaforicamente, deixam claro que tipos de comportamentos são esperados dos membros familiares, quais são aceitáveis e quais são proibidos (Falcke e Wagner, 2005, p. 32).

Diante do poder que os mitos familiares podem exercer sobre a vida de seus membros, Filomeno (2005) considera que eles também influenciam as escolhas do indivíduo, uma vez que apontam as mais amplas questões acerca de identidade, de direção e de propósito de vida.

Penso, Costa e Ribeiro (2008) corroboram a ideia de que os mitos familiares influenciam diretamente a família em suas expectativas e que, por meio deles, são delegados a cada membro da família um papel e um destino bem determinados. O conceito de legado familiar foi desenvolvido por Stierlin (1979) e é metaforizado por Falcke e Wagner (2005) como “uma espécie de cápsula do tempo na qual a família coloca os elementos que, na forma mais condensada, comunica às gerações futuras a essência da família atual” (2005, p. 39).

O mito é importante na família, pois promove o equilíbrio homeostático do grupo que o produziu. Considerando que o mito familiar fornece um sentido de pertencimento, recusá-lo significa negar os vínculos de dependência e de amor

que existem em seu interior (Henriques e Gomes, 2005), podendo levar o indivíduo que não compartilha da trama mítica familiar a um sentimento de não pertencimento ao grupo, vindo a desestabilizar a homeostase da família e a gerar até mesmo patologias.

Nesse caso, os mitos podem ser considerados como nocivos ou desorganizadores, pois com a sua complexificação ou modificação são capazes de aumentar a tensão familiar, provocando ansiedade, rupturas, distanciamentos, tornando-se uma ameaça à identidade familiar. Criam, assim, com frequência, condições para o surgimento de estigmas e profecias familiares (Krom, 2000).

O mito constitui a memória familiar e atualiza-se por meio dos ritos, ou rituais. A memória familiar é caracterizada por Neuburger (1999) como um processo de seleção daquilo que é bom a ser transmitido pelos ascendentes a fim de assegurar uma linhagem que aja de acordo com suas expectativas. Ao mesmo tempo transmissão de conteúdo e informações é também uma forma de selecionar aquilo a ser esquecido para sustentar e transmitir o mito do grupo familiar.

Segundo Bucher-Maluschke (2008), cada membro do casal, ao formar uma nova família, traz consigo uma memória familiar que diz respeito ao que lhe foi transmitido em sua família de origem e que será passada a seus filhos. Assim, sucessivamente, as gerações têm por missão transmitir tais conteúdos procedentes das memórias familiares.

Os ritos estão diretamente ligados aos mitos familiares, uma vez que o ritual na família funciona como uma forma de explicitar o mito e perpetuá-lo. Os ritos, ou rituais, podem ser definidos como “uma série de atos e de comportamentos estritamente codificados na família, que se repetem no tempo e nos quais participam todos ou uma parte dos familiares” (Falcke e Wagner, 2005, p. 37).

Portanto, os ritos são atos simbólicos que incluem não só a cerimônia, como todo o seu processo de preparação. O rito, assim como o mito, possui grande importância na transmissão geracional da cultura familiar: conforme os rituais vão sendo realizados, é possível resgatar a memória familiar e assim validar a experiência e o “estar juntos” (Penso, Costa e Ribeiro, 2008). Em suma, os rituais são produtos da tradição seguida pela família e têm por função

transmitir e perpetuar os mitos familiares e ensinar aos membros valores, atitudes e comportamento que deles são esperados.

A finalidade de transmitir o mito é levar os membros da família a prolongarem e enriquecerem tal relato, passando-o adiante. O desejo de transmitir

pode consistir na transmissão do próprio mito, quando aquilo que sustenta o projeto familiar recebe investimento positivo por parte dos ascendentes; ou, ao contrário, são utilizados todos os esforços para esquecer ou apagar o mito, de modo a transmitir um conteúdo mais adequado, não só à realidade familiar, mas ao projeto que se busca transmitir. É um processo de auto-reparação que opera por meio da transmissão à geração seguinte (Neuburger, 1999, p. 34).

O autor postula que a transmissão possui uma dupla mensagem, pois ao mesmo tempo em que deve assegurar a diferenciação do grupo – “seja diferente” – ela também deve preservar a sua identidade – “seja igual, não se singularize, pois você colocaria seu grupo em perigo” (Neuburger, 1999, p. 37). De acordo com Neuburger, essa é a forma como as famílias fazem a sua reparação, a fim de assegurar a transmissão e a capacidade de transmitir.

4.3

A transmissão dos valores

A transmissão dos valores familiares através das gerações é uma das formas de perpetuar a família e de garantir a continuidade de seu patrimônio. Este é entendido aqui no sentido proposto por Falcke, Predebon e Wagner (2005), como um “patrimônio psíquico”. Mais do que um sinônimo de crenças familiares, os valores familiares são aspectos da vida individual e coletiva que o grupo familiar se preocupa em transmitir, seja de forma implícita ou explícita, aos seus descendentes. É, também, nos valores familiares que se encontram inseridos “segredos, tabus, mitos e crenças, rituais e cerimônias realizadas pela família, que correspondem à ideologia do sistema familiar” (Falcke e Wagner, 2005, p. 31).

Assim, é por meio das práticas educativas familiares e das ações cotidianas que os pais e outras gerações vão transmitindo seus valores. De acordo com Falcke, Predebon e Wagner (2005), são esses valores transmitidos através das gerações que resultam em legados, capazes de integrar a estruturação de cada membro e de toda a família.

As práticas educativas são definidas por Szymanski (2000) como ações contínuas e rotineiras realizadas nas trocas interpessoais pelos membros mais velhos da família, direcionadas às crianças e adolescentes, com o objetivo de transmitir práticas, saberes e hábitos sociais. Elas envolvem estratégias que são calcadas em valores e crenças. Trata-se, portanto, da compreensão do ser e estar no mundo através da transmissão de uma herança cultural que proporciona a inserção do membro mais novo no mundo social.

A família possui papel de extrema importância nesse processo, pois é a partir dela que o mundo da criança passa a adquirir significado e ela aprende o modo humano de existir (Szymanski, 2004). Ao nascer, o indivíduo é inserido em um contexto já organizado, conforme os parâmetros construídos pela sociedade e assimilados pela família. Cada família carrega uma cultura familiar própria, permeada por valores, mitos, hábitos, pressupostos e formas de interpretar o mundo. É no dia a dia, nas relações cotidianas, nas trocas intersubjetivas e nas atividades realizadas em conjunto que esse conteúdo se transmite. Segundo Szymanski (2004), “os valores estão imersos num conjunto que inclui os significados das ações que se pretende efetuar e as práticas propriamente ditas” (2004, p. 13).

No contexto do presente estudo, interessa-nos compreender como se dá essa transmissão de valores na família através das gerações e de que forma eles podem colaborar na escolha profissional, levando as gerações mais novas à repetição da profissão de outros membros do grupo familiar.

É importante destacar que a transmissão geracional dos valores ocorre não de forma linear, mas em um contexto mais amplo e complexo, constituído por múltiplas variáveis que em alguns aspectos se inter cruzam e em outros se complementam. Além disso, os conteúdos transmitidos não permanecem imutáveis através dos tempos. Eles passam por algumas alterações, de acordo com a influência de condicionantes históricos e sociais vividos por cada geração. Há, nas famílias, uma expectativa de incorporação dos valores e atitudes a serem perpetuados dentro do grupo familiar (Garcia, Yunes, Chaves e Santos, 2007).

De acordo com Ortega e Mínguez (2003), os valores são aprendidos quando unidos à experiência, isto é, para que o indivíduo possa absorver determinado valor, é importante que ele tenha vivenciado esse valor. Conforme os

autores, não se aprende um valor apenas tendo uma ideia teórica do mesmo, pois é necessário traduzi-lo em experiência, colocá-lo em prática. Nessa perspectiva, a família é o principal meio de transmitir os valores da cultura familiar, oferecendo aos membros mais jovens referências que permitam evidenciar um determinado modelo de conduta.

A vivência do valor a ser transmitido também não deve ocorrer de forma pontual, apenas em um momento isolado, pois dessa maneira não serve como modelo nem suporte efetivo para a aquisição do valor. Ela deve ter uma continuidade no tempo, consistindo em um conjunto de experiências e, sobretudo, envolvendo relações de afeto, aceitação e compreensão. Isto porque, segundo Ortega e Mínguez (2003), as pessoas tendem a identificar a experiência de um valor por intermédio dos modelos mais próximos e das pessoas mais significativas do seu entorno. Assim, os autores concluem que a transmissão de um valor deve dar-se em um contexto de relações positivas, de aceitação mútua, de afeto e de cumplicidade entre os membros da família.

Tais constatações corroboram os resultados da pesquisa realizada por Wagner, Predebon e Falcke (2005) com estudantes universitários a respeito das interações educativas familiares e da relação que estabelecem com os valores transmitidos por suas famílias. As autoras observaram que os participantes identificam os valores de seus pais como seus também, principalmente valores positivos, transmitidos com afeto, como o incentivo aos estudos e à luta por ideais. Os resultados remetem, ainda, a um alto nível de acordo entre os valores que foram transmitidos pelos pais e aqueles que os sujeitos pensam em transmitir para as gerações futuras. Esse fato demonstra que, apesar de os conteúdos, muitas vezes, serem transmitidos de forma implícita, existe um movimento consciente de reproduzir as vivências familiares, “buscando perpetuar a educação recebida em sua família de origem” (Wagner, Predebon e Falcke, 2005, p. 103).

Nesse sentido, Ducommun-Nagy (2006) pontua que os pais, ou poderíamos dizer também os membros das gerações mais velhas, inculcam regras e valores por meio da educação dispensada, fazendo com que o filho, ou o membro mais jovem, se aproprie de seus hábitos, das causas que lhes são caras e também de seus preconceitos. No entanto, a autora ressalta que, conforme o indivíduo se torna um adulto, ele já adotou, muitas vezes sem se dar conta, as

formas de agir e a visão de mundo dos seus familiares. Assim, ele permanece leal à sua família, na medida em que foi modelado, ao longo do tempo, pelo seu contexto familiar e social. Do mesmo modo, ele tenderá a transmitir seus hábitos de visão de mundo para as gerações seguintes, mantendo a lealdade familiar (Ducommun-Nagy, 2006).

4.4

As lealdades através das gerações

As gerações mais velhas, ao transmitirem os valores e os mitos familiares, delegam a cada membro do sistema familiar um papel e um destino, atribuídos pelas leis familiares. Segundo Boszormenyi-Nagy e Spark (1984), cada família tem suas leis que vão sendo herdadas ao longo do ciclo de vida familiar. Os autores chamam esses conteúdos de “lealdades invisíveis”, pois são conteúdos que perpassam as gerações, muitas vezes sem serem ditos explicitamente.

A fim de explicar a natureza invisível das lealdades, Ducommun-Nagy (2006) faz uma alusão à imagem do campo magnético. Não se pode ver o campo magnético em si, porém, é possível observar seus efeitos sobre os objetos. Da mesma forma, a lealdade é como um fio invisível, uma força que só se evidencia por seus efeitos nos membros de uma família. Por vezes, esses efeitos são visíveis, ou seja, existe a consciência de que uma escolha está sendo determinada por lealdade ao grupo. Por outras, são difíceis de se detectar, pois podem afetar o comportamento sem que a própria pessoa tenha a menor ideia do que a leva por aquele caminho.

A lealdade possui um papel fundamental na manutenção da homeostase familiar. Para Boszormenyi-Nagy e Spark (1984), é como se houvesse um livro simbólico de “prestação de contas” que contabilizasse os créditos e débitos intergeracionais e funcionaria como uma espiral entre a obrigação de dar, a de receber e a de retribuir. Aquele que recebe ficaria em dívida com o membro que deu, sentindo-se na obrigação de retribuir, correspondendo às suas expectativas e assim sucessivamente nas gerações, buscando um equilíbrio nas relações.

Segundo os autores, existe uma ética familiar que pressupõe o equilíbrio das trocas intrafamiliares, através de uma lei de reciprocidade. Eles utilizam o conceito de justiça para representar o desafio de manter o equilíbrio da equidade das relações familiares. Em uma relação de equidade, cada um dá e recebe aquilo que lhe cabe. É como se as relações familiares pudessem ser comparadas ao movimento dos pratos de uma balança. A balança está continuamente em movimento, porém o resultado final deve ser de igualdade e equilíbrio (Courtois, 2003).

Em momentos decisivos da vida, como o casamento, o nascimento de um filho ou a escolha profissional, deve-se buscar uma forma de equilíbrio entre as expectativas de lealdade da família de origem. Caso contrário, as lealdades encontrarão outras vias de manifestação, como por exemplo, através de sintomas. Segundo Roobaert (2006), o indivíduo é sempre leal às suas origens, caso ele não possa ser de forma explícita, o será de forma velada. Nesse caso, a lealdade se manifesta através de sintomas.

Os membros de um grupo ou de uma família podem ser leais mesmo sem coerção externa, sem o reconhecimento consciente de sentimentos de obrigação. A lealdade familiar dependerá da posição de cada indivíduo e do papel que lhe é legado pela família. Para ser leal ao grupo familiar, o indivíduo deve interiorizar as expectativas e corresponder a elas. A falha no cumprimento de tais obrigações pode levar o sujeito a sentimentos de culpa ou a uma rejeição por parte de outros membros.

A noção de lealdade é fundamental para compreender a estrutura relacional das famílias, bem como o cumprimento dos legados e as repetições que ocorrem de geração a geração, tanto concernentes a comportamentos, como a atitudes ou, até mesmo, a escolhas. Os compromissos de lealdade tecem uma rede resistente que mantém unidas as partes do sistema familiar. As lealdades nesse contexto são importantes porque marcam o pertencimento do indivíduo ao grupo e garantem a sobrevivência do grupo familiar através das gerações.

De acordo com Schutzemberger (2011), a dívida mais importante da lealdade familiar é aquela que o filho tem em relação a seus pais pelo amor, afeto e por todos os cuidados que a ele foram dispensados desde o seu nascimento. A forma de saldar as dívidas é geracional, ou seja, aquilo que se recebe dos pais é

devolvido aos filhos, mas também pode ser devolvido aos próprios pais quando estes se tornam idosos.

A fim de melhor compreender o que são as lealdades familiares e como são engendradas na família, é importante retomar o conceito de legado, pois as dívidas de lealdade estão diretamente ligadas ao conceito de delegação. De acordo com Groisman, Lobo e Cavour (1996) “o elemento nuclear do legado é o vínculo de lealdade que une o *delegante* com o *delegado*” (1996, p.30). Isto significa que a família espera lealdade de cada novo membro, lealdade essa que vai sendo cobrada de geração em geração.

O tema da delegação, apontado por Stierlin, é desenvolvido a partir do verbo latino *delegare* que significa remeter, enviar ou confiar uma missão a alguém. Assim, a pessoa a quem se delega algo deve cumprir a missão que lhe foi atribuída (Bucher-Maluschke, 2008). Dessa forma, o processo de delegação está diretamente ligado ao conceito de lealdade familiar e pressupõe que o membro deve assumir o compromisso de corresponder às regras, às expectativas e aos demais mitos estruturados pelo grupo familiar. O legado é, assim, estabelecido como um mandato veiculado através das gerações, que tem por função transmitir às gerações seguintes os principais aspectos da família, aos quais se espera que seja dada continuidade (Falcke e Wagner, 2005).

Assim, todo ser humano possui uma missão a cumprir, seja ela explícita ou implícita. O conceito de missão está inscrito no eixo vertical da família, ou seja, na história geracional familiar. A missão do indivíduo pode ser representada de diversas maneiras, como, por exemplo, na função que ele desempenha na família ou na história do nome próprio que recebeu.

A escolha do nome do filho, muitas vezes, obedece às lealdades invisíveis. Isto pode ser notado quando há repetição de nomes na família, ou, por exemplo, em casos de predominância de nomes com sentidos religiosos (Krom, 2000). De acordo com Schutzemberger (2004; 2011), o nome próprio é escolhido, muitas vezes, a partir da dinâmica familiar. Segundo a autora, os pais e familiares participam da construção psíquica precoce da criança ao escolher dar-lhe o nome de algum ascendente como uma homenagem, o nome de um membro da família que já faleceu, um nome que seja a junção do nome do pai com o da mãe ou o

nome de um santo, por exemplo. Desta forma, a criança já nasce com uma espécie de missão ou de reparação a ser realizada ao longo da vida.

O nome e o sobrenome atribuem um lugar para o indivíduo no seio da família e permitem que ele seja distinguido dos outros, ou seja, conferindo identificação e diferenciação. Essa contradição entre integrar-se e diferenciar-se, segundo Gaulejac (2009), evoca a similaridade, ou seja, o indivíduo sente que se assemelha aos membros da família, ao mesmo tempo em que evoca a diferenciação, isto é, o indivíduo é definido por suas próprias características que o tornam diferente dos outros. Conforme este autor, esta seria a maior contradição identitária: o nome confere o pertencimento à família, assim como o reconhecimento da individualidade.

O sobrenome, por sua vez, indica de quem e de onde se vem, especificando a origem e filiação do indivíduo. O nome de família assinala a inscrição do membro familiar em uma linhagem. Além das significações que o nome próprio imprime, o sobrenome que a família carrega também pode mostrar-se muito expressivo, quer por significar o nome de um determinado local ou de uma profissão, quer por ser um sobrenome conhecido em alguma área. Nesse caso, a pessoa já carrega consigo o peso do sobrenome, e a carga de fazer jus ao que foi construído pelos ascendentes.

Cumprir a sua missão e seguir os legados familiares são formas de lealdade à família que geram um sentido de pertencimento no indivíduo, além da perpetuação da identidade familiar.

4.5

A repetição da escolha profissional como forma de perpetuar a família

As lealdades invisíveis na família podem ser percebidas, principalmente, pela repetição de eventos através das gerações. Seja pela repetição de um mesmo papel na família por diferentes membros, de uma mesma condição social, de um problema não resolvido ou de escolhas tanto pessoais, no que diz respeito à qualidade dos relacionamentos amorosos, como profissionais (Roobaert, 2006).

A transmissão geracional torna-se evidente através da repetição dos padrões familiares e é nessa transmissão que reside a sobrevivência e a perpetuação da família. Segundo Gaulejac (2009), a repetição, seja ela consciente ou inconsciente, de comportamentos, sintomas ou escolhas na família é uma manifestação do vínculo com as gerações anteriores e é de grande necessidade e importância para a construção do indivíduo enquanto sujeito. Ele precisa desse referencial porque é elemento constitutivo de sua identidade. Daí a dificuldade que pode existir de romper com os vínculos e lealdades.

Por meio da transmissão dos mitos, valores, legados e lealdades, o indivíduo pode sentir-se impulsionado a repetir determinados padrões relacionais, comportamentos ou escolhas de gerações anteriores. No presente trabalho, nosso interesse está voltado para a questão da escolha profissional na família e para a repetição da profissão nas diferentes gerações.

Nesse sentido, citamos Tessard (2002) que, ao fazer uma reflexão a respeito da problemática da transmissão geracional em sua própria família, relata as lembranças de sua mãe já idosa. A autora relembra seu avô paterno que não pôde tornar-se professor, pois precisou trabalhar desde cedo e impôs à filha (mãe da autora) a profissão. Naquele tempo, a profissão de professor conferia *status* à família, assim o pai impôs à filha que realizasse seu sonho e a filha transmitiu à neta a importância de ser professora.

Casos como o relatado por Tessard (2002) não são raros, porém existem poucas pesquisas a respeito da transmissão geracional da profissão no Brasil. Encontramos na literatura nacional uma série de estudos sobre diferentes temáticas acerca da transmissão geracional (Prado, 2000; Feres-Carneiro e Magalhães, 2005; Magalhães e Feres-Carneiro, 2005, 2007; Falcke, Wagner e Mosmann, 2005; Bornholdt e Wagner, 2005; Wagner, Predebon e Falcke, 2005; Trindade e Bucher-Maluschke, 2008; Ribeiro e Bareicha, 2008; Ramos e Oliveira, 2008). Entretanto, notamos uma carência de estudos no âmbito da escolha profissional.

Por outro lado, muitos pesquisadores da área de orientação profissional estudam a respeito das influências da família na escolha profissional do adolescente. Destaca-se Soares-Lucchiari (1997b), uma das primeiras autoras a estudar as influências familiares na escolha profissional sob uma perspectiva

genealógica. Em sua tese de doutorado, iniciada e defendida na França, a pesquisadora levanta a questão da “importância da presença de gerações anteriores e os mecanismos psicológicos utilizados pelos jovens para se situarem em relação aos ‘sonhos’ de sua família, realizando-os ou não” (1997b, p. 135).

Soares-Lucchiari (1997b) nomeia a transmissão das profissões que ocorre, muitas vezes, após várias gerações de “herança profissional”. A escolha do filho está inscrita na descendência familiar, na qual o passado vivido pela família possui um papel fundamental nas representações que o jovem faz de si mesmo e nas possibilidades de ter êxito em uma determinada profissão, bem como na valorização ou desvalorização familiar das profissões. De acordo com a autora, de alguma forma, o jovem busca se conformar com a memória familiar, a fim de sentir-se como parte dessa descendência e pertencente a essa família.

Sob essa perspectiva geracional, a influência dos mitos é de grande importância no momento de escolha profissional. Essa é uma fase de transição tanto do ciclo de vida individual quanto familiar, momento em que preponderam, de forma poderosa, as influências geracionais (Krom, 2000), evidenciando a força dos padrões familiares. De acordo com Filomeno (2005), muitas vezes o indivíduo tem dificuldades e conflitos no momento da escolha da profissão por não conhecer seus mitos familiares. Assim, a autora propõe a inclusão do estudo dos mitos familiares no processo de orientação profissional, pois conhecer os mitos e expectativas familiares pode ajudar o jovem em sua escolha e em seu futuro profissional. Uma vez que ele reconhece os mitos e outros processos transmitidos através das gerações, como as lealdades e os legados, e compreende a sua história, ele pode fazer uma opção mais consciente daquilo que deseja para o seu projeto profissional e buscar uma diferenciação da família.

No entanto, muitas vezes os conteúdos geracionais não são reconhecidos, as expectativas da família são veladas e passam de forma “invisível” de uma geração a outra, levando o membro da família a ser leal e corresponder às expectativas das gerações anteriores. Podemos, então, pensar na repetição da profissão na família como uma forma de ser leal ao grupo familiar e, assim, garantir o pertencimento no grupo. Além do sentido de pertencimento, dar continuidade ao projeto da família, aceitando a herança profissional, pode ser fundamental para a família, uma vez que assegura a homeostase familiar, ou seja,

a sua regulação do sistema (Gaulejac, 2009), garantindo, assim, a sobrevivência da família e sua perpetuação.

Em algumas famílias, essas expectativas são anunciadas e podem exercer forte pressão no membro que está em fase de escolha profissional, assim como ao longo da sua trajetória de carreira. Em pesquisa acerca das influências da família na escolha profissional, Andrade (1997) trabalhou com famílias nas quais várias gerações vinham se dedicando à mesma carreira, gerando grandes nomes em suas respectivas áreas. O autor observou que muitos dos seus entrevistados foram forçados a seguir carreiras familiares bastante desvinculadas de suas realidades pessoais, gerando profissionais insatisfeitos e infelizes.

Desse modo, podemos perceber que a estrutura familiar ao mesmo tempo em que transmite, de forma “invisível”, seus mitos, legados, lealdades e valores acerca da escolha profissional, assegurando o pertencimento daquele membro no sistema familiar, também pode criar empecilhos à escolha profissional de seus membros, por meio de opiniões expressas acerca de suas expectativas. Sobretudo nos casos em que a profissão tradicional na família possui grande representação entre os membros, optar por seguir o legado pode ser fruto de uma forte pressão familiar e social.

Em nossa sociedade, são frequentes ditados populares que corroboram essa afirmativa: “Filho de peixe, peixinho é”, “Tal pai, tal filho” e mesmo um ditado muito forte: “Quem sai aos seus não degenera”. Para o indivíduo é importante “sair aos seus” a fim de assegurar o seu lugar na família, e mais importante ainda é não “degenerar”. Degenerar, segundo o Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, significa: “perder as qualidades e características primitivas; desviar-se das qualidades da raça, modificar-se ou alterar-se para pior, estragar-se” (Ferreira, 1999).

Portanto, aquele que degenera deixa de pertencer à sua raça, ao seu grupo de origem. Assim, muitas vezes, seguir a tradição familiar proporciona a segurança de se manter na família, ser aceito e perpetuar o legado de várias gerações ascendentes. Quando o indivíduo não é leal à missão que lhe foi delegada, ele pode assumir um sentimento de culpa por ser responsável pelo rompimento do elo que ligava seus ancestrais às gerações futuras (Ducommun-

Nagy, 2006; Schutzemberger 2011). Rebelar-se contra essa tradição, ou seja, degenerar, pode custar muito caro ao membro da família.

5

Metodologia do estudo de campo

Cada um de nós traz dentro de si uma história fascinante.

(Paulilo, 1999)

5.1

Abordagem metodológica

A fim de realizar a pesquisa de campo, elegemos a metodologia qualitativa, uma vez que esta metodologia permite a compreensão do fenômeno investigado em sua complexidade, segundo a perspectiva dos participantes do estudo.

De acordo com Goldenberg (2005), a investigação qualitativa não se preocupa com a representatividade numérica do grupo pesquisado, mas

a quantidade é então substituída pela intensidade, pela imersão profunda – através da observação participante por um período longo de tempo, das entrevistas em profundidade, da análise de diferentes fontes que podem ser cruzadas – que atinge níveis de compreensão que não podem ser alcançados através de uma pesquisa quantitativa (2005, p. 50).

Os investigadores da abordagem qualitativa interessam-se por estudar o fenômeno em sua totalidade, com uma perspectiva holística (Patton, 1990), sem a preocupação em fixar leis ou produzir generalizações (Goldenberg, 2005). Portanto, o uso desta metodologia aplica-se bem a nossos objetivos, já que desejávamos obter dados através da narrativa dos sujeitos que permitissem compreender a escolha profissional dos participantes e o processo de transmissão geracional familiar nela enredado. Dessa forma, não objetivamos generalizar tais dados, pois cada família possui a sua história e suas particularidades. As entrevistas foram realizadas com um número restrito de sujeitos, de modo que os temas pudessem ser investigados em profundidade, alcançando as singularidades de cada família.

Para dar vida a este estudo de campo, optamos por utilizar a modalidade de história de vida, uma das abordagens metodológicas da pesquisa qualitativa. Segundo Le Grand (2000), a história de vida pode ser definida como a busca e construção de sentido a partir de fatos temporais e pessoais. Gaulejac (2000) afirma que “a história de vida permite captar as articulações entre os fenômenos objetivos, as determinações inconscientes e a experiência subjetiva” (2000, p. 135).

Conforme Bertaux (1997), nas ciências sociais o relato de vida resulta de uma forma peculiar de entrevista, a entrevista narrativa, através da qual o pesquisador solicita ao sujeito que lhe conte toda ou uma parte da sua experiência vivida. Vale ressaltar que no presente estudo não estávamos interessados em abarcar toda a história de vida do sujeito, mas sim uma parte em especial que é a sua escolha profissional e a sua trajetória de carreira. Esta é uma forma possível nesta abordagem, pois “existe relato de vida desde que haja descrição, sob forma narrativa de um fragmento de experiência vivida” (Bertaux, 1997, p. 9).

Esse método é considerado por Lévy (2000) um parente próximo de outros métodos, como a pesquisa-ação, a etnometodologia e a etnossociologia, pois tais métodos colocam o foco nos processos sociais e psicológicos que sustentam comportamentos individuais e coletivos e a forma como eles são vividos, lembrados e interpretados pelos sujeitos.

Embora ainda pouco presente em pesquisas no âmbito da Psicologia, a abordagem de história de vida vem sendo utilizada, nos últimos anos, no Brasil e no mundo, em diversos contextos, como em pesquisas na área de Enfermagem (Spindola e Santos, 2003; Santos e Santos, 2008), Psicossociologia (Carreteiro, 2011), Serviço Social (Gonçalves e Lisboa, 2007), Educação, mais especificamente na formação de professores (Josso, 1999; Bueno, 2002) e na Antropologia e Sociologia, tanto em pesquisas como em grupos de reflexão (Bertaux, 1997, 2000; Gaulejac, 2000; Lainé, 2000; Lévy, 2000; Le Grand, 2000).

A história de vida apresenta uma dimensão oral situada na vida cotidiana ou em alguns acontecimentos da vida social. Como, por exemplo, quando um pai conta a história de suas origens ao seu filho ou quando dois amigos, que não se veem há anos, se reencontram e contam um ao outro o que se passou em suas vidas durante esse tempo em que não mantiveram contato. Logo, as histórias de

vida estão presentes no dia a dia das pessoas, seja em conversas corriqueiras entre amigos, seja num *setting* analítico ou em um inquérito judicial (Le Grand, 2000).

Os termos utilizados para definir as formas dentro dessa abordagem são diversos e variam conforme a divergência de ponto de vista dos autores, bem como em relação à tradução de um idioma para outro. Bertaux (1997) utiliza o termo “relato de vida” que se aproxima do termo em inglês “life story”, uma forma de “narrativa de vida” ou de testemunhos que as pessoas oferecem sobre determinados fatos (Minayo, 2004). Porém, na língua inglesa existe o termo “life history”, que seria o equivalente a “história de vida” em português. Segundo Bertaux (1997), esse termo apresenta um inconveniente, pois não distingue entre a história vivida pela pessoa e o relato que ela faz, sob solicitação do pesquisador, a respeito de determinado momento de sua história.

Para Le Grand (2000), não existe uma diferença significativa entre “relato de vida” e “história de vida”, senão pela conotação, pois, segundo o autor, a palavra “história” possui uma dimensão temporal mais forte do que o termo “relato”. Por outro lado, o autor complementa, o termo “história” é usado indiscriminadamente, na língua francesa, tanto para significar uma realidade histórica, quanto o discurso narrativo relativo a essa realidade. Adotaremos aqui a posição de Le Grand (2000), utilizando ambos os termos para designar essa abordagem e aquilo que é narrado pelos participantes, independentemente da veracidade dos fatos. Nossa preocupação encontra-se na forma como o sujeito vivenciou a situação e aquilo que nos conta no momento da entrevista.

De acordo com Minayo (2004):

(...) sob as mais diferentes modalidades, a história de vida, a etno-história e a história oral são consideradas, no âmbito da pesquisa qualitativa, poderosos instrumentos para a descoberta, exploração e a avaliação de como as pessoas compreendem seu passado, vinculam sua experiência individual a seu contexto social, interpretam-na e dão-lhes significado, a partir do momento presente (2000, p. 158).

Por meio das entrevistas de história de vida, focadas na história de vida profissional dos participantes, o presente estudo pretende captar os mitos, lealdades, legados, missões, valores, tradições familiares que perpassam as gerações, visando, mais especificamente, a compreender como a transmissão ocorre através das gerações, quais conteúdos são transmitidos, o que leva um

membro da família a optar por seguir a mesma profissão de seus familiares, ou seja, repetindo um mesmo evento – a escolha profissional – através das gerações. A abordagem metodológica de história de vida considera a questão temporal, o que permite estudar as transformações que foram experimentadas na família através das gerações e como cada membro lidou com elas.

Adentramos o campo de estudo sem hipóteses preestabelecidas, mas sim “conscientes de nossa ignorância” (Bertaux, 1997), abertos a ouvir descrições das experiências vividas pelos participantes. Permeados por um olhar sobre a construção dos projetos individuais e familiares, desejávamos apreender a importância da elaboração de projetos profissionais de cada membro da família e sua relação com as expectativas e projetos familiares.

5.2

Participantes

A primeira definição acerca dos participantes da pesquisa deu-se a partir da ideia de entrevistar sujeitos de famílias em que três gerações seguidas fizeram a mesma escolha profissional. Acreditamos que ouvir as histórias de vida de três gerações de uma mesma família possibilitaria captar melhor a dinâmica dessa família, bem como as motivações e influências em relação à escolha profissional de cada membro. Além disso, um estudo trigeracional permite compreender o ponto de vista e a forma de vivenciar os conteúdos transmitidos através das gerações.

Optamos também por estabelecer a camada social dessas famílias, visto que a posição social influencia diretamente a escolha profissional. Sendo assim, buscamos famílias pertencentes às camadas médias do Rio de Janeiro. Partimos do pressuposto de que pessoas pertencentes a essas camadas configuram um grupo que, em geral, tem a possibilidade de escolher o caminho profissional a ser seguido e de construir o seu projeto de vida (Velho, 1981). Diferentemente, por exemplo, de famílias das camadas baixas que, muitas vezes, têm a necessidade de trabalhar desde cedo e poucas oportunidades de escolha, impossibilitando o delineamento de um projeto específico.

A *priori* não foram estabelecidos a idade ou o gênero dos participantes, bem como a profissão por eles seguida. Visando a riqueza do estudo, buscamos famílias que exercessem profissões diferentes. Além de ter feito a mesma escolha das outras gerações da família, os membros deveriam estar exercendo aquela profissão ou já tê-la exercido (em caso de aposentadoria), ou estar cursando o respectivo curso na faculdade. Era importante que a família não tivesse uma empresa familiar, pois este estudo não trata da sucessão dentro de um determinado negócio, mas sim de uma transmissão de preferência profissional observada como uma escolha mais subjetiva.

Uma vez delimitadas as características dos participantes, fomos a campo em busca de famílias que preenchessem os requisitos e estivessem dispostas a participar do estudo. Solicitamos indicações a amigos e colegas e divulgamos em redes sociais virtuais o interesse por entrevistar essas famílias. Esta não foi uma tarefa simples. Muitos se lembravam de famílias que se encaixavam na nossa descrição, porém os membros da primeira geração já haviam falecido. Obtivemos a indicação de sete famílias. Uma delas não foi possível entrevistar, já que dois membros residiam fora do estado do Rio de Janeiro, impossibilitando, assim, a entrevista presencial que havíamos estabelecido como instrumento de coleta das informações.

Houve outra família que conseguimos contatar e, inclusive, realizamos uma entrevista com um dos membros. Apesar de, sempre no primeiro contato nos certificarmos de que os três membros da família estariam disponíveis para dar a entrevista, nessa família especificamente não conseguimos dar prosseguimento. Foram diversas tentativas exaustivas em contatar os outros membros da família, por meio de telefone celular, telefone comercial e e-mail, porém não tivemos resposta.

Sendo assim, o estudo de campo é integrado por participantes de cinco famílias, totalizando quinze sujeitos entrevistados, com idades entre 19 anos (terceira geração) e 95 anos (primeira geração). Nove são do sexo masculino e seis do sexo feminino. Cada família representa uma área profissional diferente, a saber: Direito, Medicina, Teatro, Música e Psicanálise. As famílias e seus membros serão apresentados mais detalhadamente no capítulo a seguir.

Dos cinco representantes da primeira geração, com idades entre 79 e 95 anos, três continuam em suas atividades principais, outra se tornou escritora de livros de poesia e um não trabalha mais. É interessante observar que todos, não obstante as idades avançadas, permanecem ativos profissionalmente. Esta é uma característica da terceira idade na contemporaneidade. Com o avanço tecnológico e científico, proporcionando medicamentos e tratamentos a diversas doenças, a população não só vive mais, como também se mantém ativa. Além desse fenômeno social, há outra característica marcante dos participantes dessa geração, pois todos sentem muito prazer em realizar sua atividade profissional. Talvez esse amor pela profissão faça com que, quase todos eles, ainda que em idade avançada, sigam ativos profissionalmente.

Em relação à segunda geração, as idades variam entre 48 e 68 anos e todos trabalham. Quanto à terceira geração, dois trabalham e três trabalham e estudam (dois fazem estudos de pós-graduação e um está no início do curso de graduação). Nessa geração, os sujeitos possuem idades entre os 19 e os 38 anos.

Como chegamos até os participantes da pesquisa mediante indicações de pessoas conhecidas, nossos sujeitos configuram-se, segundo a categorização de Gil (1995), como uma amostragem por acessibilidade, já que selecionamos famílias às quais tivemos acesso para representar nosso universo. Faz-se importante frisar que nossa amostra é reduzida e não tem por objetivo generalizar os resultados obtidos sobre a transmissão geracional, mas sim realizar uma análise exaustiva e aprofundada da dinâmica das famílias em questão neste estudo.

O quadro a seguir apresenta os participantes da pesquisa. Os nomes e sobrenomes foram alterados, a fim de manter o anonimato deles. Optamos por nomear cada família e seus membros com a mesma letra inicial, buscando também preservar o padrão dos nomes repetidos e dos nomes compostos.

Família	1ª geração	2ª geração	3ª geração
Abreu (Advogados)	Antônio, 86 anos, viúvo, 2 filhos	Antônio José, 64 anos, casado, 3 filhos	Alex, 38 anos, casado, 1 filha
Borges (Músicos)	Berenice, 82 anos, viúva, 6 filhos	Beatriz, 48 anos, solteira, 1 filho	Bruno, 19 anos, solteiro, sem filhos
Campos (Médicos)	Caetano, 85 anos, viúvo, 10 filhos	Cláudio, 55 anos, divorciado, 2 filhos	Caio, 28 anos, solteiro, sem filhos
Duarte (Professores de teatro)	Dora, 79 anos, viúva, 2 filhos	Diana, 52 anos, casada, 1 filho	Diogo, 28 anos, casado, sem filhos
Esteves (Psicanalistas)	Eloísa, 95 anos, viúva, 1 filho	Ernesto, 68 anos, casado, 1 filha	Érica, 33 anos, casada, sem filhos

5.3

Instrumentos da pesquisa

A fim de proceder à pesquisa e de captar o relato da história de vida, focada na escolha profissional e na trajetória de carreira de cada um dos sujeitos, buscando compreender como se dá a transmissão geracional nas famílias em relação à escolha profissional e à trajetória de carreira, foram utilizados dois instrumentos: uma entrevista individual com roteiro semiestruturado (ANEXO 1) e a elaboração e exploração do genograma familiar, mais especificamente do genoprofissiograma (ANEXOS 2 e 3).

A entrevista e a exploração do genoprofissiograma têm por objetivo geral captar a história de vida de cada participante, buscando compreender a sua trajetória tanto profissional quanto pessoal, no seio de sua família, bem como reconhecer possíveis mitos, legados ou lealdades transmitidos através das gerações.

O roteiro semiestruturado utilizado como guia para a entrevista foi elaborado não em formato de um questionário, mas de tópicos importantes que gostaríamos de explorar na fala do participante. Esses tópicos do roteiro abrangeram as seguintes temáticas: i) como se deu a escolha profissional; ii) desenvolvimento da carreira; iii) relação entre família e profissão; iv) opinião sobre o desenvolvimento de carreira dos outros membros da família (em caso de filho ou neto participando da pesquisa); v) valores transmitidos; vi) expectativas sobre gerações futuras.

Seguimos o modelo de entrevista narrativa, conforme proposto por Bertaux (1997), a qual é dividida em duas partes: na primeira incita-se o sujeito a contar a sua história. Segundo esse autor, nesse momento, deve-se demonstrar um grande interesse por tudo que é dito, solicitando ao participante que desenvolva aqueles pontos que fazem parte do guia de entrevista. Neste estudo, as entrevistas de história de vida iniciaram-se com o seguinte estímulo “Conte-me como se deu a sua escolha profissional” e a partir daí o sujeito ficava à vontade para relatar a sua história. A segunda parte dá-se ao final da entrevista, quando o pesquisador volta a olhar o guia para conferir se todos os pontos foram apreendidos.

Nesse sentido, estamos de acordo com Paulilo (1999), quando a autora sustenta que as entrevistas podem ser consideradas como

encontros sociais, nos quais conhecimentos e significados são ativamente construídos no próprio processo da entrevista; entrevistador e entrevistado são, naquele momento, co-produtores de conhecimento. Participação, neste nível de interação, envolve ambos em um trabalho de produção de sentido, trabalho no qual o processo de produção de sentido é tão importante (1999 p. 143).

De acordo com Minayo (2004), o roteiro semiestruturado deve “desdobrar os vários indicadores considerados essenciais e suficientes em tópicos que contemplem a abrangência das informações esperadas”. Assim, buscamos memorizar o roteiro, a fim de encaminhar a entrevista como uma “conversa com finalidade” (Minayo, 2004), de forma fluida e o mais natural possível.

Visando complementar as informações obtidas nas entrevistas, elegemos o genoprofissiograma como um segundo instrumento para a obtenção de outros dados sobre as famílias. Pelo fato de reproduzir uma expressão gráfica e não apenas oral, a utilização do genoprofissiograma levantou temas importantes que

não haviam sido mencionados espontaneamente ao longo das falas dos sujeitos, o que veio a enriquecer a pesquisa.

Segundo McGoldrick e Gerson (1987), o genograma é uma forma de desenhar uma árvore genealógica familiar que permite registrar informações sobre os membros de uma família e suas relações durante ao menos três gerações. As informações dessa representação gráfica não são estáticas, pois ela é modificada ao longo do tempo, através do ciclo de vida familiar.

Na Psicologia, o genograma passou a ser utilizado como instrumento clínico, principalmente na terapia familiar sistêmica, mais precisamente a partir das ideias de Bowen sobre a transmissão geracional (Carrasco, 2005). Assim, não só a construção do genograma, como também a estrutura conceitual para analisar os padrões familiares que nele aparecem são baseadas na teoria sistêmica de Bowen.

O estudo da dinâmica familiar e da transgeracionalidade através do genograma possibilita a visualização de acontecimentos sucessórios entre as gerações, compreendendo o processo de transmissão geracional. “Pode-se dizer que a transmissão é como um enredo que transmite, incessantemente, o conjunto de características que compõem a história familiar, através dos consecutivos atores que a vivem” (Carrasco, 2005, p. 152).

Por possuir uma perspectiva histórica, a análise do genograma leva em conta as “coincidências” dos fatos. Os fatos que se repetem em diferentes partes da família não acontecem por acaso, mas são considerados como interconectados de uma forma sistêmica (McGoldrick e Gerson, 1987).

De acordo com McGoldrick, Gerson e Shellemberger (1999), o genograma possui grande potencial tanto em sua utilização clínica como em pesquisas com famílias, pois permite coletar dados da história presente e passada da família. Este instrumento vem sendo amplamente utilizado em diversos contextos, como na terapia de família (McGoldrick e Gerson, 1987; McGoldrick, Gerson e Shellemberger, 1999; Cerveny e Dietrich, 2008; Kruger e Werlang, 2008), na medicina de família (Athayde e Gil, 2005; Machado, Soprano, Machado, Lustosa, Lima e Lopes, 2005; Rebelo, 2007), em orientação profissional (Soares-Lucchiari, 1997; Sueyoshi, Rivera e Ponterotto, 2001; Chope, 2005; Gibson, 2008) e em pesquisas qualitativas (Castoldi, Lopes e Prati, 2006; Wendt e Crepaldi, 2008).

No que diz respeito à pesquisa e à prática em orientação profissional, o genograma foi adaptado para esse fim e batizado, no Brasil, como genoprofissiograma (Soares-Lucchiari, 1997b), também chamado de Árvore Genealógica Vocacional (Muller, 1988), e na língua inglesa de Career Genogram (Chope, 2005). Trata-se de uma variação do genograma, pois consiste na construção gráfica da árvore genealógica com ênfase nas profissões das três últimas gerações, com a finalidade de investigar a genealogia das profissões familiares e assim conhecer as influências sobre as escolhas profissionais das gerações seguintes.

Durante o processo de orientação profissional, para proceder à construção do genoprofissiograma, o indivíduo pode recolher informações pertinentes com os membros da família, como pais, avós, tios. Através desses dados recolhidos, muitas vezes, o sujeito acaba por entrar em contato com histórias ou informações que até então lhe eram desconhecidas. Assim, essa técnica utilizada no contexto da orientação profissional busca auxiliar o jovem em seu processo de escolha, bem como dar sentido à profissão por ele escolhida.

De acordo com Chope (2005), a elaboração do genoprofissiograma é importante, pois permite explorar os padrões de desenvolvimento vocacional e escolha profissional através de uma perspectiva histórica e geracional na família. Pode-se com ele acessar os papéis, os comportamentos e as atitudes de membros da família, assim como determinadas missões que alguns membros da família podem ter tido e que não foram cumpridas, sendo, então, transmitidas às gerações seguintes.

O uso do genoprofissiograma na pesquisa qualitativa permite mapear e representar de forma gráfica a história, a dinâmica e as relações na família, com foco nas profissões dos membros familiares, servindo como um instrumento de pesquisa, visando complementar as informações coletadas na entrevista..

O primeiro passo para a aplicação do genoprofissiograma foi explicar ao entrevistado a proposta do instrumento e como se dá a sua construção. Foi solicitado ao participante que construísse a árvore genealógica de sua família, acrescentando para cada membro algumas informações como: nome, profissão, interesses, dentre outras características que desejasse informar.

Na opinião de McGoldrick e Gerson (1987), a criação do genograma possibilita retratar o desenho da estrutura familiar, através do registro das informações sobre a família. A expressão gráfica do genograma e das relações familiares implicam a construção de figuras que representem os membros da família e de linhas que descrevem suas relações (ANEXO 2).

O registro da informação familiar inclui, segundo os autores, as informações demográficas, sobre o funcionamento da família e acontecimentos familiares críticos. Para a finalidade desta pesquisa, elaboramos um roteiro invisível de exploração do genoprofissiograma (ANEXO 3) baseado nas propostas de Soares-Lucchiari (1997b), Chope (2005) e Lainé (2000), visando contemplar toda a informação possível que abarcasse os seguintes temas: i) A estrutura familiar: composição familiar, papéis, as relações e profissões dos membros da família, “a fim de conhecer as influências de uns sobre os outros e revelar as relações estabelecidas entre os diferentes membros da família” (Soares-Lucchiari, 1997b, p. 143) e o sujeito em questão; ii) Os padrões repetitivos através das gerações: principalmente os interesses, habilidades e profissões que se repetem; iii) Os modelos relacionais: através da trama relacional estabelecida entre as gerações, buscando apreender os mitos, legados, lealdades, missões e valores familiares que consistem na transmissão geracional.

5.4

Procedimentos

De posse das indicações das famílias que poderiam participar de nosso estudo, entramos em contato, primeiramente, com o membro mais próximo a nós. No caso das famílias Abreu, Borges, Campos e Esteves, o primeiro contato foi com membros da segunda geração. Já na família Duarte, o contato foi feito através do membro da terceira geração. As entrevistas não foram realizadas por uma ordem preestabelecida, mas sim de acordo com a disponibilidade dos participantes. Cada um dos três membros da família foi entrevistado individualmente em data e local por ele escolhidos. Seis participantes foram entrevistados em seus locais de trabalho, sete em suas residências e dois em locais públicos. No capítulo a seguir faremos descrições pormenorizadas da situação de

cada uma dessas entrevistas, de forma que se possa compreender o clima que permeou cada encontro.

As entrevistas foram realizadas ao longo dos anos de 2010 e de 2011. Foram registradas em áudio, por um aparelho gravador de voz digital e somente iniciadas após a devida autorização do participante com a assinatura do “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” (ANEXO 4), pelo qual o participante expressava estar ciente dos procedimentos da pesquisa, inclusive sobre o comprometimento da pesquisadora em manter o sigilo sobre sua identidade. O termo foi submetido e aprovado, juntamente ao projeto de tese, ao Comitê de Ética em Pesquisa do Departamento de Psicologia da PUC-Rio.

É interessante ressaltar que a receptividade dos sujeitos para participar da pesquisa foi bastante positiva. Em geral, os participantes manifestaram grande interesse pelo tema da pesquisa, solicitando a leitura da redação final da tese e um retorno a respeito do que foi “descoberto”.

As entrevistas tiveram duração média de 60 minutos, sendo que algumas chegaram a durar 90 minutos. Pudemos perceber que alguns participantes cansavam-se quando já ia se aproximando do final, principalmente aqueles da primeira geração, que são pessoas idosas. Conforme apontado em estudo por Barros (1987), durante a pesquisa com histórias de vida, “os avós reconstroem suas vidas, relembrando a trajetória familiar e estabelecendo, na lembrança, o espaço familiar, a representação da família e suas relações internas” (1987, p. 77). Talvez por isso, em alguns casos, as entrevistas tenham sido tão exaustivas para os avós de nossa pesquisa.

De acordo com Gauléjac e Lévy (2000), o relato sobre a sua própria história proporciona ao indivíduo a compreensão do seu eu interior, da sociedade em que ele viveu e continua vivendo e do contexto no qual ele nasceu e foi criado, elementos que contribuem para a construção da sua identidade.

De fato, observamos que a entrevista de história de vida, justamente por resgatar histórias do passado, muitas vezes, provoca fortes emoções nos sujeitos, já que, ao narrar, ele também reflete sobre a sua vida. Ainda que uma narrativa para fins de pesquisa, focada em escolhas profissionais e trajetórias de carreira seja completamente diferente de uma catarse ou de um relato em uma sessão de

psicoterapia, ela desperta sentimentos, pois faz com que o nosso entrevistado entre em contato com momentos vivenciados ao longo de sua existência.

Dá a importância, na utilização desse método, da empatia e do vínculo estabelecido entre pesquisador e pesquisado. A experiência de contar uma parte da sua história de vida oferece ao sujeito a oportunidade de ressignificar a sua vida. Portanto, a escuta do pesquisador deve ser atenta, participativa e implicada na situação de entrevista. Buscamos, ao longo das entrevistas, estabelecer um clima amigável, desenvolvendo não uma “inquirição”, mas uma conversa natural e horizontal.

Após o relato de vida, demos início à construção do genoprofissiograma. Este instrumento foi utilizado com cada membro entrevistado da família, individualmente, o que acabou por gerar o chamado efeito Rashomon (Carrasco, 2005). Este efeito refere-se a um filme japonês que demonstra um mesmo fato narrado por diferentes personagens, produzindo assim várias versões.

Assim, acabamos por obter as diferentes visões sobre a dinâmica e as relações nessas famílias. Nesta pesquisa, concebemos que as diferentes versões de cada membro foram enriquecedoras e complementares, pois agregaram mais informações sobre as gerações da família, propiciando a possibilidade de confronto e cruzamento entre as diversas narrativas em uma mesma família no momento da análise dos dados. Com o objetivo de apresentar um panorama da representação gráfica do genoprofissiograma das famílias, unimos as informações de todos os membros de uma mesma família, apresentando nos anexos um genoprofissiograma de cada uma delas, contendo de três a cinco gerações.

5.5

Análise dos dados

A fim de proceder à análise dos dados, elegemos o método da análise de conteúdo, conforme proposto por Bardin (2011), mas especificamente com o foco na análise temática. Segundo essa autora, tema é a “unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura” (Bardin, 2011, p. 135).

A análise temática é uma das modalidades da análise de conteúdo. Ela “consiste em descobrir os núcleos de sentido que compõem a comunicação, cuja presença ou frequência signifiquem alguma coisa para o objeto analítico visado” (Minayo, 2004, p. 316). Para analisar os significados, a presença de determinados temas representa estruturas de relevância, valores de referência e modelos de comportamento que podem estar presentes ou subjacentes nos relatos dos participantes.

Trata-se de recortar o texto em ideias, enunciados ou proposições que sejam portadores de significações, ou seja, de descobrir os “núcleos de sentido” presentes ou frequentes no relato que podem significar alguma coisa para o objetivo do estudo (Bardin, 2011).

O inconveniente dessa forma de análise, considerado por Bertaux (1997), consiste na possibilidade de destacar certas passagens do seu contexto discursivo, correndo-se o risco de modificar o sentido do relato. Portanto, se uma fala é recortada a fim de ilustrar um tema, é importante descrever o seu contexto, para que ela não perca o seu sentido dentro da narrativa, uma vez que o depoimento só pode ser compreendido inserido dentro da história do sujeito.

De acordo com Fernandes (2010), uma forma de realizar a análise das histórias de vida é buscar nos dados colhidos as informações que interessam, conforme a proposta da pesquisa, buscando localizar não só as questões que haviam sido previamente definidas, mas também, levantar outros temas que não estavam previstos e que possam ter surgido ao longo das entrevistas. Desse modo, o pesquisador deve organizar o material recolhido e buscar aproximar as histórias de vida dos sujeitos, visando apreender temas que aparecem diversas vezes e que constituem um núcleo temático a ser analisado.

Bertaux (1997) considera a análise do relato de vida como apenas um momento dentro de uma totalidade dinâmica, pois a análise é iniciada e desenvolvida paralelamente à coleta das informações. Por isso é tão importante que, após cada entrevista, o pesquisador ouça, leia, releia e realize o procedimento de análise. Ao agir dessa forma, o pesquisador aprende muito, “não somente sobre o objeto de sua pesquisa e as lacunas do seu roteiro de entrevista, mas também sobre os seus defeitos enquanto entrevistador” (Bertaux, 1997, p. 67). Desse

modo, a cada entrevista que fazíamos, além de escutar e transcrever, realizávamos uma primeira análise que servia como orientação para a entrevista seguinte.

Assim, procedemos à análise dos dados, guiados pelas propostas dos autores acima citados. Todo o material gravado – as entrevistas de história de vida e as análises de genoprofissiogramas – foi transcrito em sua íntegra, pela própria pesquisadora, respeitando de forma fidedigna as palavras dos participantes, assim como os momentos de silêncio, hesitação, risos, etc. As transcrições foram lidas e relidas cuidadosa e exaustivamente, buscando captar informações e significados para dar início à análise de conteúdo.

Após a leitura atenta, pautamo-nos pelas perguntas fornecidas por Bardin (2011) para dar início à análise: “O que está dizendo esta pessoa realmente? Como isso é dito? Que poderia ela ter dito de diferente? O que ela não diz? Que diz sem o dizer? Como as palavras, as frases e as sequências se encadeiam entre si?” (2011, p. 98). Essas perguntas auxiliam o pesquisador a começar a compreender o que está por trás daquela fala e, a partir daí, levantar outros questionamentos que possibilitam a divisão do conteúdo em categorias temáticas.

Optamos por iniciar a análise dos dados apresentando cada família separadamente, contextualizando o panorama de cada entrevista e destrinchamos todo o seu conteúdo, os temas que emergiram das entrevistas e dos genoprofissiogramas realizados com seus membros. Buscamos, assim, compreender de forma aprofundada cada família, confrontando as coincidências e também possíveis inconsistências entre os discursos dos membros familiares. Observamos também palavras ou expressões que se repetiam ao longo das falas individuais ou dos participantes de uma mesma família. Acreditamos que esse tipo de repetição marca aquilo que é transmitido de geração para geração.

Em um segundo momento, após apresentar cada família, partimos para uma análise das categorias que emergiram com as histórias de vida das cinco famílias, através da análise interfamiliar. Além do conteúdo oral, foi também analisada a representação gráfica do genoprofissiograma de cada membro das famílias estudadas. No capítulo a seguir, apresentaremos as famílias, seus membros e a análise das histórias de vida profissional.

6

Compreendendo a transmissão geracional da profissão

*Eu tenho mais jogo de cintura pra fazer
essa diferenciação entre o que é familiar
e o que é meu, individual. Porque eu acho que essas
duas coisas elas estão juntas,
é meio paradoxal na verdade.
Elas devem ser diferenciadas, mas ao mesmo tempo
elas não podem ser separadas, é como se...
eu tenho duas coisas que se entrelaçam,
mas eu consigo ver que são fitas diferentes.*
(Diogo, 3ª geração)

6.1

Apresentação das famílias

Iniciamos este capítulo com a apresentação das famílias participantes da pesquisa de campo. No princípio de cada apresentação, achamos pertinente detalhar o contexto no qual ocorreu a entrevista – como local, duração, clima da conversa, etc. – assim como a forma com que chegamos até aquela família, por isso delineamos a ambientação das entrevistas.

Por tratar-se de uma pesquisa qualitativa com histórias de vida, muitas vezes, há conteúdo relevante antes mesmo de a gravação da entrevista começar, seja por uma percepção no primeiro contato telefônico, seja pela forma como o pesquisador é recebido pelo participante. Retornaremos aos temas mais relevantes levantados na apresentação das famílias, realizando uma discussão e uma análise mais aprofundadas de tais temáticas.

Os genoprofissiogramas de cada uma das famílias encontram-se em anexo (ANEXOS 5 a 9).

6.1.1

Família Abreu: “Um caminho muito natural”

A primeira entrevistada foi a família Abreu. E o primeiro membro com quem entramos em contato foi o Dr. Antônio José (2ª geração). A entrevista se deu em uma sala de reuniões do escritório de advocacia onde ele trabalha. Antônio José tem 64 anos e três filhos: Alex e Alice, formados em Direito e Adriana, fisioterapeuta. Ele é casado com Ângela, que também possui formação em Direito, porém não atua na área. Sua trajetória de carreira foi marcada por rupturas e mudanças, sejam elas de empregador, de cidade ou de área profissional.

Em outra data, entrevistamos seu pai, o Dr. Antônio (1ª geração), em sua residência. Antes do início da entrevista o Dr. Antônio fez questão de mostrar os cômodos de sua casa, assim como as fotos dos porta-retratos de membros da família. Ainda antecedendo a gravação, ele presenteou a pesquisadora com um livro encadernado, o seu diário, ou livro de memórias, no qual vem escrevendo sobre passagens de sua história de vida. Podemos considerar que a “entrevista” começou assim que adentramos a casa do participante, pois já ali ele iniciou a conversa, contando sua história e a história de sua família.

Dr. Antônio é aposentado de um órgão público, porém também passou por outras áreas do Direito. Viúvo, com 86 anos, além de Antônio José tem outro filho, Aldo, formado em Direito, que exerce função em um cargo público fora do Brasil.

Após algumas semanas, foi realizada a terceira entrevista da família Abreu, com o neto, Dr. Alex (3ª geração). Ele tem 38 anos, é casado com Andréa, também advogada, e possui uma filha de 3 anos de idade, Anita. Diferentemente de seu pai e de seu avô, Alex sempre trabalhou no mesmo escritório e dá aulas em uma universidade particular.

A primeira data marcada para a entrevista foi cancelada devido a uma viagem a trabalho do participante. A conversa deu-se no escritório do qual é sócio (não é o mesmo escritório em que seu pai trabalha), em uma sala de reuniões. A entrevista com Alex foi mais curta do que as outras, pois ele tinha um compromisso logo após, de forma que tivemos que apressar a parte final, a do genoprofissiograma.

Com todos os participantes a entrevista e a exploração do genoprofissiograma ocorreram de forma seguida, fazendo parte de uma única gravação. A adoção do genoprofissiograma junto com a entrevista permitiu a coleta de informações que não haviam sido ditas espontaneamente, mas que através da imagem gráfica surgiram e complementaram as falas dos participantes.

A partir das narrativas dos participantes acerca de suas histórias de vida profissional, foi possível observar movimentações, ou seja, oscilações, caracterizadas por mudanças tanto profissionais quanto geográficas. Essas trajetórias pouco retilíneas representam tanto a repetição do padrão geracional, quanto um processo de afastamento – ou diferenciação – e de transformações singulares do conteúdo transmitido. Podemos captar essas marcas singulares nos relatos das trajetórias de carreira ao observar que cada participante trilhou o seu próprio caminho, ainda que dentro da área do Direito.

Dr. Antônio (1ª geração) foi criado por seus avós maternos. O avô era médico e a avó, filha de alemães, foi muito rígida em sua criação e, segundo ele, a formadora do seu caráter. Ela escrevia poemas e era ótima oradora. Antônio também mostrou-se sempre bom orador. Ele e mais dois amigos às vezes iam para praças e começavam a defender pessoas praticamente indefensáveis, como Joaquim Silvério dos Reis, ou Judas Iscariotes. Um desses amigos já estudava direito e tinha advogados na família.

Ele desejava ser aviador e estudou na Escola Militar. No entanto, vendo que não ganharia tanto dinheiro como aviador, foi estudar Direito. Fez carreira pública, iniciada por concurso até ter sua aposentadoria compulsória aos 70 anos. Contudo, ao longo da vida, com a finalidade de ganhar um dinheiro extra, Dr. Antônio realizou algumas atividades para além do cargo público que exercia.

“Aí já naquela situação, pai de dois filhos, eu resolvi então fazer concurso. Tinha feito então o meu curso do doutorado, estudava muito. (...) Aí fiz então o meu concurso e passei, o (órgão público) naquela época você podia advogar (...), toda a advocacia comercial que era o meu forte eu podia fazer. Embora tivesse me dedicado profissionalmente como advogado, com meus cursos, doutorado e pós-graduação, sempre ligados ao direito fiscal, tributário, civil e comercial, o meu primeiro amor foi

com o direito penal, então eu fui do júri, eu tinha experiência de júri (...) Mas o salário era pequeno, os vencimentos eles se tornaram insuficientes para a manutenção da família, então eu tinha que ser professor de cursinhos e também fui professor da faculdade (...) aí alguns colegas, um colega meu (...) advogava para uma empresa, me queria naquela empresa (...) Fui pra lá e tive um sucesso muito grande, me tornei então o chefe do departamento jurídico, depois constituí uma grande sociedade de advogados (...) e... assim foi, até que o (órgão público) se tornou exclusivo” (Antônio– 1ª geração).

Dr. Antônio (1ª geração) foi o primeiro membro da família a optar pelo Direito. Por ser um precursor na família, tornou-se um modelo para as gerações seguintes. Além de seu filho e seu neto entrevistados, outros membros da família também optaram pelo Direito por ele influenciados: seu outro filho, sua neta Alice (filha do Dr. Antônio José, irmã mais nova de Alex) e seus dois irmãos por parte de pai, Adolfo e Alberto.

As gerações seguintes relatam que a escolha pelo Direito deu-se por um “processo natural”, a partir de um modelo, de uma “matriz” familiar representada pelo patriarca, Dr. Antônio (1ª geração):

“(...) porque eu tive também algumas outras atividades, eu tive interesses, eu queria trabalhar, ganhar dinheiro (...) mas já tinha mais ou menos um caminho que ia sendo traçado naquela ocasião para uma outra coisa que, naturalmente, passou a ser a advocacia... (...) Naturalmente porque era uma tendência dentro da estrutura da família” (Antônio José – 2ª geração).

O Dr. Antônio José (2ª geração) explica que, antes de optar por Direito, sentiu-se atraído por outras áreas relativas a artes e políticas. Entretanto, embora houvesse outros interesses nessa 2ª geração, a força do modelo-matriz acabou por conduzir a uma transmissão “natural” da profissão. Ele relata sua trajetória de carreira como “uma vida muito intensa”, também marcada por muitos movimentos:

“Eu trabalhei numa empresa durante 16 anos, e eu entrei nessa empresa ainda estudante de Direito, depois eu me formei, permaneci nessa empresa, depois é... concomitantemente eu participei de uma associação de advogados em um escritório e também acabei professor de Direito tributário e financeiro na faculdade de Direito então... E depois eu acabei nessa empresa fazendo uma carreira que me levou a sair propriamente da advocacia e ir para uma atividade mais comercial, onde eu acabei superintendente comercial. Depois eu fui para Brasília (...), trabalhei para essa empresa que eu tava falando, depois eu saí da empresa, fiquei em Brasília. Eu exerci atividade na área pública, depois eu montei negócios meus, empresas e tudo, enfim, era uma atividade muito intensa. Depois, numa dessas reviravoltas eu tive muitos prejuízos e o mundo desabou na minha cabeça. (...) voltei para o Rio de Janeiro e recomecei minha advocacia (...) foi uma vida bastante intensa. Então eu tive que, depois de ter uma vida de sucesso e coisa, mas depois eu tive um baque muito grande e recomecei a minha vida aos 50 anos. (...) Então, eu acho que foi uma vida bem vivida, bem movimentada, com altos e baixos, com momentos de grande satisfação, grande sucesso e com momentos de recomeços” (Antônio José – 2ª geração).

Alex (3ª geração) também considera que a sua escolha pelo Direito tenha sido algo natural. Seu pai, Dr. Antônio José (2ª geração), não acredita que tenha influenciado seus filhos de forma direta (além de Alex, ele tem outra filha, Alice, que também é advogada), o que é confirmado pela fala de Alex. Este dado confirma a percepção de que o modelo-matriz da transmissão foi mesmo a 1ª geração.

“Eu nunca falei ‘faça isso ou faça aquilo’, cada um foi manifestando seu interesse. (...) eu achei bom porque, até por advogar ou não advogar, porque a formação em Direito ela permite um exercício muito amplo de atividades, né... é mais fácil, sabe? Abre portas, dá possibilidades de você exercer certas atividades que não são propriamente o Direito” (Antônio José – 2ª geração).

“Nunca ninguém me falou nada. Nunca meu pai disse absolutamente nada, minha mãe nunca disse absolutamente nada” (Alex – 3ª geração).

O processo de repetição da escolha profissional na família é visto como algo que aconteceu naturalmente, porém entre a 1ª e a 2ª geração houve uma forma de influência clara e mais aberta. Ainda que o Dr. Antônio José (2ª geração) tenha tentado fugir à influência do pai, ele termina por reconhecê-la ao afirmar que “havia um caminho que ia sendo traçado” para ele.

Já na passagem da 2ª para a 3ª geração nada foi dito expressamente, ou seja, segundo os entrevistados, ninguém influenciou de forma explícita e direta a 3ª geração. É como se o reconhecimento da influência se apagasse entre a 2ª e a 3ª geração. Porém, as ideias e percepções sobre o Direito já estavam incutidas no discurso da família, de modo que a escolha do neto lhe tenha parecido tão natural. O fato de Alex (3ª geração) ter vivido muitos anos com o seu avô também pode ter colaborado para a introjeção da influência.

Essa influência às vezes parece invisível porque ela se dá também através da transmissão dos valores. Ao analisarmos as relações entre os membros de diferentes gerações da família Abreu, observamos alguns valores transmitidos que se encontram muito presentes nas falas dos participantes, como a família, a educação, o trabalho e o caráter.

“Minha avó era filha de um alemão que (...) foi ser lavrador aqui no estado do Rio. (...) mas ela era muito rigorosa (...) Mas foi ela que me formou o caráter com a dureza dela, com aquela coisa. Porque eu sentia que ela gostava muito de mim, era um amor muito grande. (...) Ela queria me ver realmente alguém (...) mas foi muito importante, porque foi nesse período que eu realmente formei o meu caráter (...) Ela dizia assim: “quem dá o pão, dá o ensino”, ela dizia assim: quem realmente sustenta, dá o pão, esse também dá o ensino. Ensino para ela era a disciplina, a educação (...)” (Antônio – 1ª geração).

“Meu avô sempre foi uma pessoa muito séria, muito correta e isso é uma coisa que ele sempre passou, quer dizer, retidão, honestidade, e isso são

coisas que você é... (...) E isso são coisas que eu prezo muito também, é... é... ser uma pessoa correta, né, eu acho que isso é fundamental, você tem lá seus princípios” (Alex – 3ª geração).

É muito marcante também o valor da família, de formar uma família e nela permanecer. Para o Dr. Antônio (1ª geração), ter a sua família era tão importante que, de certa forma, ele se tornou o patriarca da família que construiu, sendo um forte modelo para os outros membros.

“Porque eu tinha que ter uma família, não tinha pai, não tinha mãe... meus avós, minha avó morreu muito idosa, muito doente, né, aí fiquei só, né. (...) Eu acho importante que você tenha uma família, acho importante... eu não tinha... eu comecei sozinho e estou sozinho. Mas eu sei que tem família além das paredes do meu apartamento” (Antônio – 1ª geração).

“Eu acho que a figura central da minha família sempre foi o meu pai na realidade, foi a referência assim da família. (...) então a família tava sempre muito reunida (...) a família tem laços familiares muito fortes. Isso é um dado, isso é um valor, né, isso existe” (Antônio José – 2ª geração).

Ao serem questionados sobre a transmissão da profissão para as gerações futuras, nesse caso especificamente para a bisneta Anita, única representante da 4ª geração da família, com apenas três anos de idade, os três entrevistados não demonstram desejo explícito de continuidade da profissão na família. No entanto, o trecho a seguir, retirado da fala do Dr. Antônio José (2ª geração), demonstra o desejo de continuidade geracional, no sentido de perpetuar a linhagem.

“A única coisa que eu tenho expectativa é... eu gostaria muito de ter um filho... um filho... um filho não, gostaria de ter um neto homem filho do Alex. Porque é... vai parecer machismo isso, de repente até é, mas é porque na nossa sociedade, na linhagem das famílias, o nome vem pela linhagem paterna. Então, na realidade, teria que ser meu filho Alex a ter

um filho homem pra continuar a mesma linha Abreu” (Antônio José – 2ª geração).

De acordo com o Dr. Antônio José (2ª geração), o desejo de ter um neto homem demonstra a importância e as forças dos laços nessa família e o anseio de continuação dessa união. Foi principalmente com a exploração do genoprofissiograma que pudemos notar como a figura do pai na família Abreu exerce uma poderosa influência sobre os seus membros. Os pais são figuras admiradas e fortes referências na família.

“ele era uma criatura... eu, eu, eu... eu sinto ele dentro de mim. Embora não tenha convivido com ele, eu sinto ele dentro de mim, vendo o meu pai, falando com ele. Ele era, ele era... ele era um campeão de xadrez. Ele tocava piano, tocava violão, ele falava várias línguas, ele era realmente uma pessoa impressionante. E eu o tinha como exemplo, então...” (Dr. Antônio, 1ª geração).

“Eu acho que a figura central da minha família sempre foi o meu pai na realidade, foi a referência assim da família...” (Dr. Antônio José, 2ª geração).

Nessa família, a admiração pela profissão é passada de pai para filho. Desse modo, os representantes relatam a impressão de o processo de escolha da profissão ter sido natural, como se já houvesse um caminho profissional traçado para eles. Assim, parece que na família Abreu existe a crença, ainda que esta não seja consciente para os seus membros, de que a profissão é transmitida como uma herança genética.

6.1.2

Família Borges: “A casa da gente continua impregnada de música”

Tomamos conhecimento da família Borges por intermédio de amigos do meio musical. O contato inicial foi feito com Beatriz (2ª geração). Ela logo se prontificou a dar a entrevista que foi realizada no café de um shopping. Beatriz tem 48 anos, é solteira, tem 1 filho, Bruno (3ª geração); doutora em Música, toca em uma orquestra e em grupos de música popular. É filha de Berenice (1ª geração) e tem mais 5 irmãos, dentre os quais 4 também são músicos, assim como ela. A única irmã que não trabalha com música é tradutora, mas também toca instrumentos.

A entrevista com Berenice aconteceu em sua residência e foi uma das conversas mais longas de todo este estudo de campo. Berenice (1ª geração) tem 82 anos, é viúva e até hoje está ativa na profissão, tocando em diversos lugares, participando de gravações. Inclusive, ao fim da entrevista, presenteou a pesquisadora com dois CDs seus, um deles gravado em parceria com sua filha Beatriz. A representante da 1ª geração não é brasileira, veio para o Brasil com 20 anos, convidada para tocar em uma orquestra. Além de tocar seu instrumento, Berenice também tornou-se professora e pesquisadora em uma universidade.

Bruno, representante da 3ª geração, está no início da faculdade, no curso de música popular, tem 19 anos e foi o participante mais novo desta pesquisa. A entrevista, realizada em sua residência, foi um pouco mais curta; durou, aproximadamente, 40 minutos. Isto se deve, talvez, ao modo de funcionamento de sua geração, marcado pela rapidez e pela praticidade. Outra explicação para uma entrevista mais curta destacaria a pouca idade de Bruno que significa uma experiência de vida reduzida em relação aos outros participantes da pesquisa e, assim, pouca propensão à reflexão sobre sua trajetória de vida.

Além dele, a família ainda tem mais 4 membros da 3ª geração que trabalham diretamente com música. É interessante ressaltar que, mesmo aqueles membros que não abraçaram a música como profissão, praticamente todos na família tocam algum instrumento. A música, sem dúvida, faz parte da cultura familiar da família Borges.

Berenice (1ª geração) foi a primeira musicista da família. Seu pai estudou Medicina, mas não terminou o curso e tornou-se professor de línguas. Segundo ela, uma forte característica de seu pai era o desapego que demonstrava em relação aos bens materiais, valorizando, por outro lado, os bens culturais. Berenice foi criada em um ambiente de muita cultura, tendo seu pai sempre investido na educação e formação dos três filhos, comprando muitos livros, incentivando o estudo e transmitindo a importância da bagagem cultural. Ouvia muita ópera e música clássica. Para ele, a música fazia parte da educação. Então, desde cedo, os filhos aprenderam a tocar instrumentos. Enquanto a mãe cantava, o pai, Berenice e seus dois irmãos tocavam instrumentos; a música estava sempre presente dentro de casa. Aos 16 anos, seu professor de música sugeriu que fizesse o concurso para o conservatório de música de sua cidade.

“Meu pai perguntou: ‘o que você vai fazer?’ Acho que até por essa coisa do meu pai com a Medicina, falei: ‘acho que vou fazer Medicina’, me atraía. Ainda bem que eu não fiz, acho que eu não tinha resistência psicológica. Ele falou: ‘por que você não se apresenta no conservatório?’ Eu falei: ‘acho que não tenho condição’, porque era muito concorrido. Eu falei: ‘por que não?’. Eu fiz o concurso, entrei e quando eu tava lá dentro, eu comecei a perceber que era disso que eu gostava, principalmente quando comecei a tocar com outras pessoas. Dentro daquela instituição isso era incentivado. As aulas eram coletivas, nunca mais tive aula individual. Quando eu entrei lá, eu descobri que talvez pela base que eu tinha tido em casa que era a minha vocação, então acho que eu nunca faltei uma aula, nunca” (Berenice, 1ª geração).

Após 4 anos de estudos no conservatório, Berenice veio para o Brasil convidada a tocar numa orquestra. Aqui, casou-se com Boris e tiveram 6 filhos. Mudaram-se 3 vezes de cidade, sempre por causa de sua profissão. Seguindo os ideais de educação de seu pai, proporcionou educação musical para todos os seus filhos. No apartamento onde a família morava, ela sempre recebia outros músicos para ensaiar, assim, os filhos foram criados em um ambiente muito musical. Tanto

que ela relata que, quando se deu conta, quase todos os filhos estavam fazendo vestibular para Música.

Foi o caso de sua filha Beatriz (2ª geração). Ela conta que, no momento de sua escolha profissional, nem pensou em outra alternativa, pois, de certa forma, já vinha sendo preparada, desde a infância para seguir essa carreira, ainda que isso nunca tenha sido dito explicitamente.

“A minha escolha profissional se deu é... ela veio sendo preparada, mas acho que por mim mesma e pelo ambiente familiar. Não foi uma coisa imposta, mas foi uma coisa que transcorreu de uma forma natural, pra mim, né? Nós somos uma família de músicos, a minha mãe é a primeira musicista profissional, teve 6 filhos, dentre os quais 5 são músicos profissionais” (Beatriz, 2ª geração).

A música sempre esteve tão presente na vida de Beatriz (2ª geração), que ela nem sequer pensou em fazer outra coisa. Ela reconhece a influência da mãe em sua escolha e fica claro, pela sua fala, que esse foi um valor transmitido com muita força pela figura da precursora da música como profissão na família, Berenice (1ª geração), que por sua vez herdou do pai a noção da importância da música na formação do indivíduo.

Já no momento de escolha profissional de Bruno (3ª geração) outra possibilidade de escolha apareceu. Apesar de saber que queria ser músico, Bruno chegou a pensar em fazer o curso de História na faculdade.

“Bom, eu tava em dúvida entre fazer História ou Música, desde, sei lá, desde 2009 que eu estudava, fazia curso de teoria, como se fosse pré-vestibular porque o teste de habilidades é difícil. É, na hora eu não achei difícil, porque já tava me preparando. Mas aí... eu fiz a prova de História e não passei. Quer dizer, passei mas só na reclassificação, quando saiu a nota eu já tava matriculado. Eu acho que eu ia acabar escolhendo Música de qualquer jeito e... minha mãe sempre incentivou, né? Bem que ela queria que eu fizesse História também, mas eu falei: ‘não, prefiro fazer

Música’ e escolhi fazer Música mesmo. E ela falou: ‘vai, vai em frente’” (Bruno, 3ª geração).

“Bom, ele também sempre teve essa coisa da formação em música desde pequeno, sempre teve um professor de música e aí ele tocava flauta doce, numa ocasião ele não quis mais e ele foi pra um outro lado que é o rock n’ roll que é uma coisa que nunca nós tínhamos ido, nenhum dos irmãos, é o primeiro roqueiro da família, com uma atitude de roqueiro. E ele gosta mesmo e eu pensei: ‘poxa que curioso, a pessoa gostar de uma coisa que ninguém ouve em casa’, porque a gente não ouvia mesmo rock” (Beatriz, 2ª geração).

Observa-se, através da fala de Bruno (3ª geração), que sua mãe, Beatriz (2ª geração), também incentivou o seu desenvolvimento através da música, assim como a sua própria mãe havia feito com ela e seus irmãos. A formação em música desde a infância é tão forte na família que todas as gerações estudaram ainda crianças na mesma escola de música, na qual uma das irmãs de Beatriz, Betânia, hoje é professora e diretora. Se por um lado Beatriz (2ª geração) desejou que o filho seguisse outra carreira, construindo um projeto de vida profissional diferente do seu, por outro ela havia repetido o modelo de educação transmitido por sua mãe e por seu avô, acabando por levar Bruno a escolher a carreira de Música.

Apesar de toda a formação musical que ofereceu para o filho, Beatriz (2ª geração) adotou uma postura diferente da de sua mãe e não levava o filho a todos os seus concertos e compromissos. Isso era comum em sua infância, quando sua mãe, Berenice (1ª geração) levava os 6 filhos a seus compromissos profissionais, sem questioná-los sobre suas vontades.

“(…) não, eu não fiz essa linha não, eu deixava ele mais à parte, perguntava se ele queria ir... ao contrário da minha mãe, a gente ia. Também, como ela trabalhava muito fora era uma oportunidade de estar perto. Era aquela disputa ‘quem vai ficar um pouco com a mãe’, né? Então ela levava para os concertos, (...) a gente ia, porque era domingo de

manhã, então era um jeito de ficar no domingo perto dela” (Beatriz, 2ª geração).

Há, na família Borges, o desejo de se diferenciar, que diz respeito à vontade de seguir os passos familiares, porém não acatar completamente o projeto profissional familiar. Isso é importante para os membros da família Borges não só pela busca por uma individualização – não ficando assim à sombra da família – mas também por evitar a concorrência com os membros da família. Quando os membros tocam o mesmo instrumento, no mesmo meio, existe uma tendência a tornarem-se concorrentes, como revela Beatriz:

“Uma vez eu tive que dizer que eu não queria mais nem tocar com ela (...) Também nesse momento eu entrei num mercado profissional que era o dela. De uma certa maneira nós passamos a ser concorrentes, entendeu? Então eram 3 na família... concorrendo com muita delicadeza assim, mas o fato era esse. Isso é uma análise que eu posso fazer agora, naquela ocasião eu não podia fazer, naquela ocasião era uma rebeldia contra a mãe. Então até eu entender que eram caminhos diferentes, apesar de ter a mesma profissão, isso levou muitas sessões de análise” (Beatriz, 2ª geração).

Em que pese toda a trajetória da família ter sido permeada pela educação musical, nenhum dos entrevistados sentiu-se obrigado a estudar música. Não houve pressão familiar para que se tornassem grandes músicos ou profissionais ricos e famosos. A música é quase intrínseca à família Borges. É vista como um prazer, como algo visceral e natural.

“(...) ele (seu pai) nunca se preocupou de eu ser a maior profissional do mundo, não, para ele essa questão do prazer, ele percebia que eu gostava (...) eu nunca sofri nenhuma pressão, nem pra me decidir, nem pra continuar. Era uma continuação de uma atitude prazerosa. Não teve essa coisa rígida que talvez, até pra mim... eu não fui criada na música com

essa coisa de exigir. Eu nunca me senti pressionada” (Berenice, 1ª geração).

Para Berenice (1ª geração), a música sempre foi “uma atitude prazerosa”, de forma que ela tenha transmitido esse amor e esse prazer aos filhos e netos. O amor de Berenice (1ª geração) pela profissão e o prazer em tocar música foram tão intensos em sua vida que acabou por gerar sentimentos de culpa pela sua ausência, em alguns momentos, na vida dos filhos. Podemos pensar que a música na família Borges é como um fio que tece a ligação entre seus membros ao longo das gerações.

“Agora, muitas vezes, como mãe, até hoje eu tive uma certa culpa, mas não é bem a culpa, porque eu não tinha como agir de outra forma, de recusar trabalho, não tinha como... sacrificar... eu sou bastante reconhecida, é verdade, mas nunca pensei em carreira, carreira... A coisa acontece porque é minha profissão, eu gosto muito do que eu faço, eu me dedico, continuo estudando... Mas nunca pensei em projeção de carreira. Era o normal da vida, o que eu faço da vida é isso. Mas muitas vezes eu acho que fiquei meio ausente, mas por outro lado hoje em dia a gente continua muito próximo, através da música” (Berenice, 1ª geração).

“Meu pai falava assim: a música abre todas as portas, você se dirige a um monte de gente diferente, então essa questão do... eu quase, posso até me culpar dessa entrega que eu tenho prazerosa, talvez não me deixa enxergar certas coisas... mas... tem muitas mulheres principalmente: ‘ah, eu não fiz mais música porque me casei, então eu me sacrifiquei por meus filhos’. Eu não vou usar essa palavra, eu não me sacrifiquei, eles podem ter sido um pouco sacrificados, mas acho que não são tão sacrificados, porque eu acho que na vida de cada um, vejo que são pessoas realizadas, com problemas, dificuldades, mas são pessoas realizadas, respeitadas” (Berenice, 1ª geração).

Apesar de a música ser sua fonte de sustento, o amor pela profissão pulsava tanto que o retorno financeiro não é privilegiado, pelo contrário, ele

constituía apenas uma consequência do prazer em fazer música. Era como se o principal valor fosse a música e o prazer em tocá-la, e os bens materiais, fruto desse trabalho, estivessem sempre em último plano.

“(...) mas então é uma formação que é mais, mais, humanizada assim, menos voltada pra valores materiais. Acho que é basicamente isso” (Beatriz, 2ª geração).

“O meu pai não comprou apartamento, não deixou nada, dinheiro nenhum, agora essa coisa que ele passou pra mim, uma atitude humana, de uma pessoa que teve a vida difícil” (Berenice, 1ª geração).

Há também uma transmissão de valores humanitários, como a família em primeiro lugar, a educação e a saúde. Berenice deixa claro em seu discurso o quanto a intriga a escolha de seus filhos pela Música, pois, ainda que soubessem das dificuldades financeiras apresentadas pela profissão, optaram por segui-la. Foi a partir da conversa com Berenice que começamos a refletir sobre a transmissão não da profissão, mas do amor à profissão.

“(...) os pais deles (referindo-se a seus netos), qualquer um dos meus filhos todos são formados, os pais eram músicos o dinheiro que entrava era de Música. Cinco filhos com Música com filhos já formados, então todo mundo com esse discurso que a Música não alimenta as pessoas, mas todos os meus netos são maravilhosos, então eu acho que a Música transforma a forma de ver a vida, de educar. A casa da gente continua impregnada de Música” (Berenice, 1ª geração).

O que é marcante no processo de transmissão na família Borges é a importância da música na formação de seus membros. A música sempre esteve presente na vida deles, uma vez que todos começaram a estudar música desde muito cedo, além de ouvir muito em casa e de participar da vida profissional das outras gerações. A música foi uma via de transmissão de uma formação menos voltada para valores materiais e mais preocupada com valores humanitários.

Esses valores se refletem na união da família, ligada, principalmente, por meio da música. Berenice (1ª geração) tem 6 filhos e 17 netos, todos se relacionam muito bem e sempre se encontram. Pela exploração do genoprofissograma, foi possível compreender o quanto a música uniu esses membros, principalmente os irmãos da 2ª geração que sempre passaram muito tempo juntos, acompanhando a mãe em seus trabalhos e acabaram tomando conta uns dos outros. Os irmãos mais velhos também serviram de forte exemplo para os mais novos, uma vez que todos tocam instrumentos e têm a música como atividade laboral, à exceção de uma irmã. Assim, a influência na escolha profissional aconteceu também, na família Borges, entre membros de uma mesma geração

6.1.3

Família Campos: “O seu respeito pela profissão fica mais forte”

O contato com a família Campos foi feito por intermédio de uma paciente do Dr. Cláudio (2ª geração). A entrevista, tanto com ele quanto com seu pai, Dr. Caetano (1ª geração), foi marcada para uma tarde, na cidade onde eles moram e trabalham, na região serrana do Rio de Janeiro. Essas duas entrevistas foram realizadas na clínica infantil da família. No dia da entrevista, a clínica estava cheia e conseguimos conversar com os participantes entre uma consulta e outra.

Lá, além do pai, Dr. Caetano, e do Dr. Cláudio, que são pediatras, trabalham ainda outro irmão, Dr. Celso, também pediatra, a irmã Carla, psicóloga infantil e o irmão César, odontopediatra. Há ademais outros três médicos na família: a irmã Carol (mora fora do estado do Rio de Janeiro), Clara (recém-formada na faculdade), filha de Carina e Carlos, filho de Celso (especializou-se em ortopedia e mora na cidade do Rio de Janeiro).

A entrevista com Caio, representante da 3ª geração, foi realizada em outra data, em seu apartamento no Rio de Janeiro. Nesse dia estava também presente a sua irmã Cecília, advogada, que o ajudou com alguns dados do genoprofissograma.

Dr. Caetano é um senhor de 85 anos que ainda atende crianças em seu consultório na clínica, no alto dos seus 62 anos de atuação na pediatria. Ele é

viúvo e tem 10 filhos, dentre os quais 2 são médicos e 5 são de áreas ligadas à saúde (Enfermagem, Odontologia, Psicologia e Educação Física). A conversa com Dr. Caetano foi curta, pois ele diz ser tímido e não gosta de falar muito.

Por outro lado, Dr. Cláudio teve grande interesse na pesquisa e forneceu muitas informações. Ele tem 55 anos, é divorciado e tem dois filhos: Caio e Cecília. Caio também é pediatra, tem 28 anos, solteiro, e atualmente mora fora do estado do Rio de Janeiro, onde está terminando a sua segunda especialização, em Alergia. Ele disponibilizou um dia de suas férias no Rio de Janeiro para a entrevista.

Dr. Caetano (1ª geração) é o patriarca e primeiro médico na família. O desejo de ser médico remonta à sua infância em uma cidade pequena no interior do estado do Rio de Janeiro. Ele relata que na região havia apenas um médico, por isso os médicos eram idolatrados. Mas foi um episódio específico, ocorrido em sua infância que despertou a verdadeira vontade de ser médico:

“Eu morava no interior e a gente quando via médico parecia que estava vendo um deus. Porque médico existia um só que de vez em quando aparecia. E minha tia tava grávida e no dia do parto ela... não tinha hospital, né, tinha filho em casa. E chamou o doutor lá pra atendê-la. Precisava de um assistente, eu tinha 10 anos, né? Precisava de um auxiliar. Então (risos) eu fui auxiliar lá pra segurar o material todo. Via, esterilizava, entregava pro médico, e no fim do parto nasceu a criança. Eu achei aquilo espetacular. E o cara virou pra mim: Caetano, você tem pinta pra médico, hein?” (Dr. Caetano – 1ª geração).

Desde então, Dr. Caetano desejou ser médico. Sua trajetória foi longa: deixou a sua pequena cidade e foi fazer o ensino secundário em uma cidade maior. Depois, mudou-se para uma terceira cidade para fazer a faculdade, retornando à cidade onde fez o ensino secundário após a formatura. Casou-se e teve 10 filhos. Trabalhou muito em diversos hospitais e em consultório particular. Devido à sua rotina de muita correria, Dr. Caetano diz não ter tido tempo para dar muita atenção aos 10 filhos, porém acredita que sua trajetória de vida e de carreira tenha servido como exemplo para eles. Dr. Caetano transmitiu, com a sua forma de

trabalhar, valores humanitários como a importância de estar sempre disponível para os pacientes, de ser dedicado, de tratar todos iguais, com humildade, independentemente de classe social.

“O médico hoje é aquele especialista e não tem ali aquela disponibilidade de dar o ombro pra pessoa chorar. E é lógico, o médico precisa ter o conhecimento, mas se não tiver essa... o principal, né, essa sensibilidade de tá ali pra ajudar nas coisas pequenas, você não vai conseguir nada grandioso, você tem que fazer o feijão com arroz primeiro, né... (...). Eu não sei se é porque a gente foi criado já com essa seriedade, com esse respeito que ele tinha... a gente vê muito isso hoje as pessoas debochando, negligenciando até essa coisa mais importante da Medicina que é esse respeito, tirar essa preocupação dessa pessoa, né...” (Cláudio – 2ª geração).

O trabalho árduo de pediatra foi um estímulo para a escolha por Medicina e Pediatria das gerações posteriores, mas ao mesmo tempo considerado um grande empecilho para seguir a profissão. A Pediatria era vista como algo assustador, principalmente para a 2ª geração. Dr. Cláudio (2ª geração) repete algumas vezes em seu relato o quanto a Pediatria o remetia a um trabalho incessante, no qual não havia hora do dia e nem dia da semana em que não se trabalhasse. Ele lutou até mesmo contra o gosto e o desejo pela Pediatria e parece, até hoje, não compreender ao certo o porquê de sua escolha. Talvez venha daí o interesse tão grande pelo tema desta tese.

“Aí foi interessante que os professores diziam assim pra mim: ‘qual especialidade você vai fazer?’ Eu falava: ‘a única certeza que eu tenho é que pediatria eu não faço’. Porque meu pai é pediatra, saía 5 vezes de madrugada, era uma loucura antigamente. Eu falava: nunca vou fazer isso. Aí chegou na época da pediatria, já era lá pro final, 4º, 5º ano, foi que eu percebi que estava enfiado em uma enfermaria de pediatria. (...) O pessoal começou a implicar comigo: ‘pô, você fica aqui nesse negócio, parece até que ta no lazer, você gosta disso’. Aí todo mundo falava: ‘faz

pediatria’, e eu: ‘não faço, não faço’. Aí lá pelas tantas eu falei: ‘quer saber de uma coisa? É isso que eu vou fazer’. (Cláudio – 2ª geração).

Já para a 3ª geração, a Pediatria era vista como uma especialização que “não dá dinheiro”. O que Caio ouviu muito de seu avô e de outras pessoas é que a Pediatria já não era mais vantajosa, pois já estava “desgastada”. Seu momento de decisão pela Pediatria foi muito similar ao de seu pai. Assim como ele, Caio também relutou em aceitar a herança profissional.

A trajetória de carreira de Cláudio (2ª geração) foi marcada por mudanças de cidade. Ele cresceu em uma cidade do interior do Rio de Janeiro, cursou faculdade em outra e veio para o Rio de Janeiro para realizar a residência. Hoje mora na cidade onde cresceu e trabalha na clínica com seu pai e irmãos. Ao narrar sobre a sua escolha profissional, ele diz que gostava muito de matemática, mas nunca gostou de biologia, no entanto, queria fazer Medicina. No início do curso pensou em desistir e mudar para Engenharia, pois não gostou das matérias do ciclo básico. Ele teve o apoio do pai para mudar de curso, no entanto, resolveu ficar mais um semestre e passou a apreciar as outras disciplinas. Quando começou a estudar Pediatria, se encantou.

“(...) eu sempre adorei matemática, detestava biologia, essas coisas assim, todo mundo falava: ‘você não pode fazer Medicina’. ‘Por que eu não posso fazer Medicina? Eu tenho vontade de fazer Medicina.’ Daí tudo bem, passei pra Medicina. (...) Mas depois na pediatria, comecei a estudar que nem um maluco, gostei do negócio, comecei a estudar. (...) Eu não era de estudar, mas quando você passa a gostar... se me deixar hoje com um livro de pediatria eu fico o dia inteiro estudando. Então é uma coisa interessante, deve ter... sei lá... alguma coisa... alguma coisa... genética aí na história, porque não é possível...” (Dr. Cláudio, 2ª geração).

O que está implícito no discurso do Dr. Cláudio é que ele tem uma enorme admiração pelo pai enquanto profissional, por ser um médico com um olhar humanitário, sempre disponível para os pacientes, não importando a hora do dia ou da noite ou a classe social do paciente. Rico ou pobre, não era problema. Seu

pai tratava todos da mesma forma. Quando era criança, nos finais de semana ele ia, muitas vezes, com o pai para atendimentos nas casas das pessoas. De certo modo, essa admiração pelo pai foi algo que o influenciou a seguir a Medicina, talvez para fazer igual, para ser um profissional/médico como ele. Da mesma forma, isso foi passado para seu filho Caio, que também vê seu pai como uma grande referência. Caio igualmente demonstra grande admiração por seu pai, principalmente pelo modo como trata as crianças e pelo reconhecimento que seu bom trabalho logrou na cidade.

“Mas indiretamente, influencia, ne? Porque eu via meu pai fazendo aquilo. Meu pai, ele gosta muito do que ele faz, assim, então acabava que... eu vendo ele fazer e aquele negócio também das pessoas falando na rua, eu achava aquilo legal: meu pai salvou a vida de alguém! Eu achava aquilo legal. Até acho que eu fiz mais assim, na cabeça, assim, a gente faz até pelo reconhecimento, assim... (...) o meu pai, assim, é minha referência, assim, nunca vi alguém gostar de criança igual o meu pai, ninguém assim. Não sei, talvez o meu avô quando era mais novo e tal, mas hoje em dia não” (Caio – 3ª geração).

Fica claro que na família Campos esta foi a forma de transmissão: o exemplo passado no dia a dia, o amor pela profissão transparecendo para os descendentes em cada gesto dos profissionais das gerações anteriores. A 1ª e a 2ª geração fizeram questão de não falar nada que pudesse influenciar as gerações seguintes, até mesmo se abstando de auxiliar o filho/neto em sua escolha profissional. Porém, nesse silêncio forçado, muito conteúdo foi transmitido.

“(...) Agora em casa nunca ninguém falou: pô, legal, ruim... nada. Era ‘faz o que quiser’. (...) Nada, nunca incentivou nada, um negócio assim interessante mesmo. (...) mas nunca, o velho nunca foi de estimular, de dizer... (...) Tanto que a única coisa que ele veio falar de profissão foi no dia que eu fui falar que não tava gostando e ele falou: muda agora, cara, sai disso, Medicina você não pode fazer sem gostar muito” (Cláudio – 2ª geração).

“Não, não falei nada. (...) A minha mulher falava: ‘pô, você ajuda os sobrinhos, vêm aqui conversar e não sei o quê, e o teu filho mesmo você não conversa e ele não sabe o que ele vai fazer’ (pausa) eu não conseguia. (...) eu sempre tive muito medo de influenciar a favor ou contra” (Cláudio – 2ª geração).

Para Caio (3ª geração), o exemplo do pai funcionou como um modelo no qual ele se espelha desde criança. Ele sempre soube que queria fazer Medicina e ver o reconhecimento que o pai conquistou na cidade foi decisivo para ele.

“Na verdade, desde criança assim eu não me via fazendo outra coisa. Na época que vai chegando a hora do vestibular, de escolher, eu até pensei em fazer outra área, só que eu percebia que... primeiro, eu não tinha aptidão pra outras coisas. Não me via sendo engenheiro, advogado, essas profissões mais comuns, eu não me via nisso. E eu, como médico, assim, eu via o meu pai, o que ele fazia e eu gostava, assim, apesar de ver muitas vezes o lado ruim também, né, eu gostava. Eu via que, assim, as pessoas me paravam na rua tipo: ‘ah, seu pai que trata meu filho, seu pai salvou meu filho uma vez’ e eu achava aquilo legal, né? Então acho que foi a partir daí que eu comecei a... a pensar em fazer Medicina.” (Caio – 3ª geração)

“Mas desde novo assim eu já pensava na Medicina. Não na Pediatria, mas na Medicina sim. Não tinha como mesmo, acho que já era uma coisa bem... porque eu via assim muito meus amigos, assim, a maioria sofrendo muito próximo do vestibular, não sabia o que ia fazer... e eu nunca tive assim esse conflito, tipo: o que é que eu vou fazer? Era uma coisa muito certa pra mim: vou fazer isso.” (Caio – 3ª geração)

Caio foi criado na cidade em que o pai mora, no interior do Rio de Janeiro, onde realizou o curso universitário. Morou um ano no Rio de Janeiro e depois foi para uma cidade em outro estado para fazer a residência em Pediatria. Concluída a

primeira residência, iniciou uma segunda especialização, dessa vez em Alergia. Quando acabar, pretende ficar mais um ano onde está para cursar o mestrado. Depois, pensa em morar no Rio de Janeiro e trabalhar alguns dias da semana na clínica da família, no interior do Rio de Janeiro. Apesar de ter ido para outro estado, por causa de uma namorada que era de lá, Caio reconhece que foi muito bom para morar sozinho e concluir a sua especialização em um lugar diferente, onde sua família não estava.

Constatação relevante é que Caio, apesar de ter seguido o pai e o avô na escolha pela Medicina e, depois, pela Pediatria, buscou diferenciar-se, escolhendo fazer a residência em uma cidade distante da família, em outro estado e, depois, outra especialização em uma área diferente da do pai e do avô. Cláudio (2ª geração) conta que quando o filho anunciou decidira pela Pediatria, levou-o ao hospital onde ele próprio fizera a residência, no Rio de Janeiro, para que ele conhecesse os professores e o local. Um colega, chefe do serviço de Pediatria, sugeriu que Caio fizesse a especialização lá e atendesse em seu consultório. Cláudio acredita que Caio tenha se sentido pressionado com a responsabilidade de estudar na mesma universidade em que seu pai havia se formado. Sem dúvida, a ida de Caio para fora do estado resultou em sua saída do ambiente já conhecido e já consagrado pelo nome de seu pai.

Todo esse medo de Cláudio (2ª geração) de influenciar o filho pode ser algo que ele projeta da sua própria experiência de vida. Ele assume que em alguns momentos sentiu a responsabilidade que carrega por ser filho do seu pai, um médico muito conhecido na cidade.

O amor e a valorização pela Pediatria também são marcantes na família. Dr. Cláudio chegou a tentar mudar de área, outro tipo de trabalho, no serviço público, mas se desencantou com as políticas de saúde pública e voltou para a pediatria, pois, de fato, não se imagina fazendo outra coisa.

“Eu acho que eu não seria feliz se eu fizesse outra coisa, eu adoro a pediatria (...) tem uma hora que você chega num ponto de ficar até agradecido das pessoas trazerem o filho, é até engraçado. Você gosta tanto da coisa que você faz e a pessoa te entrega a coisa mais preciosa que ela tem, que é o filho, né?” (Dr. Cláudio – 2ª geração).

E é esse amor pela profissão, somado ao respeito e ao reconhecimento pela atividade do médico pediatra que os membros da família Campos transmitiram e desejam continuar transmitindo às novas gerações. A importância de se gostar do que faz está marcada no discurso das três gerações. Para Cláudio (2ª geração) seu pai tem disposição para continuar trabalhando até hoje, aos 85 anos, porque faz o que gosta. E é isso que favorece a admiração pelo outro e o desejo de seguir os seus passos.

“(...) você vê o cara com 85 anos com uma vitalidade. E isso é muito importante... o trabalho... e ele mesmo falou isso pra mim quando eu tava meio assim e pensei em largar ele falou: ‘meu filho, você vai passar a maior parte da tua vida trabalhando, se você escolher alguma coisa que não goste você não vai ser feliz’, né? O segredo de viver bem é uma boa profissão” (Cláudio – 2ª geração).

A transmissão na família Campos ocorre, principalmente, por meio da admiração que uns têm pelos outros, principalmente pelas gerações anteriores. A família é numerosa e muito unida e quase todos os 10 membros da 2ª geração fizeram escolhas profissionais na área da saúde, à exceção de uma das irmãs. Parece que a união da família estreita os laços de uma forma em que a lealdade perpassa seus membros e, talvez, para garantir o pertencimento e a continuidade da admiração, eles tenham feito escolhas semelhantes. Mediante a exploração do genoprofissiograma podemos observar a união da família, principalmente na fala da 2ª geração.

“Eu tenho uma relação tão gostosa. São 10 irmãos e não tem um que você fale: ‘ah esse é mais desligadinho’. Quando reúne a turma é gargalhada o tempo todo, palhaçada o tempo todo. A gente se dá muito bem. A família é muito gostosa, muito unida mesmo (...) é todo mundo tão ligado...” (Cláudio, 2ª geração).

Outro fator importante da transmissão na família Campos é a vivência do dia a dia da profissão e dos valores transmitidos ligados à visão do médico sobre o

paciente. Talvez, por morarem em uma cidade do interior, o contato cotidiano era não só com a profissão do pai, mas também com os pacientes, muitas vezes pessoas conhecidas. Isso gerou uma familiaridade com o reconhecimento público não só de um bom trabalho, mas de um trabalho que salva vidas. Portanto, a admiração vem de dentro da família e também de fora. O reconhecimento público do pai/avô na cidade também fez crescer essa admiração e o desejo de seguir os mesmos passos, ainda que fossem alertados de todas as dificuldades pelas quais um pediatra passa.

6.1.4

Família Duarte: “Desde que nasci eu vivo no ambiente que eu trabalho”

Chegamos até a família Duarte por meio de um recado colocado em uma mídia social e respondido por Diogo (3ª geração). Após consultar sua mãe e sua avó, ele logo aceitou fazer parte da pesquisa. Foi o primeiro entrevistado da família e sua entrevista ocorreu em uma tarde na universidade. Diogo, que tem 28 anos, chegou a concluir a faculdade de Psicologia, porém hoje atua no Teatro como ator, diretor e professor.

A segunda entrevistada da família foi sua mãe, Diana (2ª geração), em seu escritório, localizado no teatro onde trabalha. Diana tem 52 anos, é uma pessoa bem dinâmica e sua entrevista foi bem curta em comparação com os outros entrevistados de sua geração. Diana foi a única participante da pesquisa que não tinha grau superior completo, apesar de ter realizado muitos cursos na área do Teatro.

A última a ser entrevistada na família Duarte foi Dora (1ª geração). A conversa ocorreu em sua residência na manhã de um sábado. Dora sempre foi professora e até hoje, aos 79 anos, exerce a atividade. Tinha uma escolinha para crianças até ser chamada por sua irmã, Diana, para dar aulas de Teatro para crianças e pré-adolescentes. Essa irmã, Diana, já falecida, desempenhou um papel fundamental, pois foi ela quem começou com a tradição do Teatro na família e acabou por influenciar sua irmã Dora, a sobrinha Diana (que recebeu o mesmo

nome da tia por escolha de seu pai, Danilo) e o sobrinho-neto Diogo a envolverem-se com o Teatro.

A família é pequena. Dora (1ª geração) tem apenas dois filhos: Diana e Daniel, que é psicólogo, assim como seu pai o era. Foi Daniel quem incentivou o pai, Danilo, já falecido, a fazer o curso de Psicologia, pois apesar de ser envolvido com a Psicologia, Danilo sempre trabalhou como engenheiro. Dora (1ª geração) inicia a sua entrevista dizendo o quanto ela acha curioso que todos na família tenham ido para a Psicologia ou para o Teatro, sendo que Diogo (3ª geração) transita pelas duas áreas. Daniel não possui filhos, e Diogo tem apenas uma irmã mais nova por parte de pai, Décio, que também é ator, diretor e professor de Teatro.

Dora (1ª geração) vem de uma família tradicional do interior. Seu pai, Dino, era formado em Direito, como era tradição em sua família. Porém também era escritor modernista e muito ligado às artes. Segundo sua neta Diana (2ª geração), a sua casa era quase um centro cultural, por onde passaram poetas famosos e artistas novatos. Todos iam para lá discutir sobre artes plásticas, teatro, cinema. Ficou viúvo de sua primeira mulher, Dora, quando esta faleceu no parto do sexto filho. Como já tinha cinco meninas para criar, casou-se com Dirce, a irmã mais nova de sua falecida esposa. Dessa união nasceu Dora, nossa entrevistada, representante da 1ª geração.

Diana, irmã mais velha de Dora, foi quem fundou um empreendimento de teatro, onde dava aulas e dirigia peças. As outras quatro irmãs são do lar, conforme a tradição feminina na família. Dora (1ª geração), após casar-se com Danilo, foi morar com o pai, onde também morava sua irmã Diana. As duas tinham grande proximidade. É ela, sem dúvida, a grande figura mítica da família, admirada por todos, e que passou o seu legado, tanto físico, o teatro, como moral e profissional.

“Ah, a Diana foi uma grande influência, foi... era uma pessoa brilhante, uma pessoa genial, com uma obra genial, uma pessoa muito boa de conviver, uma pessoa lúdica, uma criança. Muito criativa, muito intuitiva...” (Diana, 2ª geração).

Diana foi, então, a grande precursora do teatro na família. Seu pai ajudou a fundar a empresa teatral, onde trabalharia a vida toda e onde os outros membros da família também iniciariam a carreira. Dessa forma, observamos que eles não fizeram uma escolha pelo Teatro, mas sim foram deixados levar pelo encantamento que ela transmitia da profissão – que era percebida como um estilo de vida – e abraçaram essa oportunidade.

“Eu tive uma escolinha de arte, depois tive um maternal, sempre mexi com criança e adolescente. Aí minha irmã Diana, ela tinha um curso de teatro e aí começaram a pedir a ela pra dar aula pra adolescente. Aí ela disse: ‘ah não, adolescente eu não sei mexer...’ Ela disse: ‘você quer dar aula?’ Eu disse: ‘como é que eu vou dar aula de uma coisa que eu não sei? Mexer com criança, adolescente, eu tenho prática.’ Aí ela disse: ‘você faz um curso de férias comigo’. Aí eu fiz um curso de três meses com ela de férias, adorei. Então eu comecei a fazer com um certo receio. Então a primeira turma foi Diana, minha filha que tinha 11 anos e as amiguinhas dela, gente assim conhecida e comecei um grupo e deu muito certo. Já tem 40 e tantos anos que eu faço isso, as turmas cheias” (Dora, 1ª geração).

“(...) eu ter ido é que pra mim foi um espanto, eu nunca pensei em fazer Teatro, foi mesmo porque a Diana precisou. Eu ainda briguei muito com ela: ‘essa ideia é louca de improvisar professora’. ‘Não, mas não é isso, você sabe mexer com adolescente’. E deu muito certo” (Dora, 1ª geração).

Dora (1ª geração) já era professora e acabou deixando para as suas sócias a escolinha maternal que possuía para atender a uma demanda da irmã no Teatro. Foi algo que aconteceu, segundo a entrevistada, “por acaso”, mas que ela adorou e que se tornou a sua profissão. O “chamado” de Diana influenciou não só Dora, mas também sua filha Diana (2ª geração) e, de forma mais indireta, seu neto Diogo (3ª geração). Todos sentem uma grande admiração pela tia Diana.

A entrada de Diana (2ª geração) no Teatro deu-se de forma natural, desde a infância. Por isso ela nem considera que tenha sido uma escolha profissional.

“porque assim eu era muito indisciplinada, eu fui mandada embora de todas as escolas do Rio de Janeiro (...) por indisciplinada, por falta de desejo e por falta de crença naquele ensino, eu acho que é isso. Então, eu fiquei meio perdida, assim, no que fazer. E a única coisa que eu amava era o Teatro, que eu vinha assistir os ensaios da Diana aqui desde 3, 4 anos de idade. Passava sábados e domingos aqui assistindo os ensaios. (...) ficava vendendo cartaz, vendendo bala... isso eu era muito pequenininha e assim eu fui crescendo, até que eu comecei a fazer aula de teatro com 11 anos com a minha mãe (...) Aí eu adorava, a minha mãe dava aula na segunda-feira de tarde e eu ficava ansiosa. Detestava estudo, detestava colégio e eu ficava super ansiosa pra chegar segunda-feira pra poder ir à aula de teatro, então era o melhor dia da semana, mesmo sendo segunda-feira. (...) Aí foi indo, aí daqui a pouco eu tinha sei lá, uns 12, 13 anos (...) eu arrumei um grupo de amigos e então a gente passou muito tempo fazendo uma peça, (...) Aí com isso eu já tava mais grandinha, devia ter uns 16 anos, 17, a Diana começou a me chamar pra fazer assistência de direção dela, aí eu adorava. (...) Então eu fiquei 10 anos fazendo assistência, depois eu fiz uma peça itinerante pra criança, ganhei todos os prêmios, foi um sucesso. Aí quando eu fiz todo o sucesso a Diana me chamou de volta pra cá pra eu poder dirigir sem ela, aí foi me dando várias peças para dirigir, fui dirigindo, ganhei vários outros prêmios e tudo... aí pronto. (...)” (Diana, 2ª geração).

“A Diana (filha) já tava lá dentro pra falar a verdade. Ela foi minha aluna, mas ela foi criada dentro do Teatro, ela acompanhava todos os ensaios da tia. Aula mesmo ela fez comigo depois, mas ela já tava lá dentro” (Dora, 1ª geração).

Além de carregar o nome da tia, Diana (2ª geração) foi aos 14 anos escolhida como sua herdeira.

“Foi o meu marido, eu nem sei por que que foi, porque eu não queria muito não (risos). Eu acho que ter nome de uma pessoa da família é uma

obrigação chata, é um compromisso que você tem. Eu tenho nome de uma tia que morreu, então eu detesto. Eu não queria. (...) Mas a Diana ficou muito honrada, ajudou muito na educação dela, sempre morou comigo muito tempo. Ela gostava muito de mim e do meu marido também.” (Dora, 1ª geração)

“Então, de alguma forma, eu fui muito... muito... é... protegida, eu acho. Protegida, sabe? E não fiz planos nenhum não, as coisas foram acontecendo. (...) Eu acho que ela me preparou pra isso sim, mas sem muito preparo, eu nunca tive uma vida de princesa, foi subjetivamente.” (Diana, 2ª geração)

Para o representante da 3ª geração, o processo de escolha não foi fácil. Apesar de Diogo ter começado desde muito novo no teatro, seguindo os passos de sua mãe, seu pai, sua avó e sua tia-avó, é notável a forma como ele vem buscando, ao longo de sua trajetória de carreira, diferenciar-se daquilo que foi herdado da família. Ele começou a fazer peças ainda criança, convidado por amigos da mãe.

“A minha escolha profissional foi assim... na verdade, foi bem... não foi uma fácil escolha, na verdade foi uma escolha difícil. Porque desde muito pequeno, desde que eu nasci eu vivo no ambiente que eu trabalho atualmente, no teatro. Quer dizer, meu pai, minha mãe, minha avó, minha tia-avó, os amigos deles, tudo à minha volta quando eu era criança já estava nesse ambiente e... e eu com 6, 7 anos eu fiz a minha primeira peça. E eu fiz como uma criança faz, sem noção de trabalho, como uma brincadeira e fazendo aquilo que, de certo modo, meus pais faziam também. Aí mais tarde, quando eu tinha 9, 10 anos eu fiz uma outra peça. (...) Eu era muito ligado com a coisa afetiva ali, sem encarar como uma profissão. Tem muitas crianças que já são atores e no meu caso não era, porque não era uma escolha, era mais algo, é... algo ali... é... que estava ali disponível no meio que eu frequentava e que rolou” (Diogo, 3ª geração).

Aos 14 anos, Diogo substituiu um ator em uma peça dirigida por sua tia-avó, tendo sua mãe como assistente de direção. Nessa situação, ele se sentiu mal pelos olhares dos outros atores sobre ele, pois não se considerava responsável por seu papel. Sabia que tinha entrado no elenco não por seu mérito, mas por ser filho da diretora da peça. Para ele, ter toda a sua família trabalhando no mesmo meio era visto como um obstáculo, algo que o atrapalhava. Entretanto, foi o que lhe deu força e o impulsionou a criar a sua própria forma de fazer Teatro. A partir do momento em que ele descobriu que poderia tirar proveito de ter nascido com esse suporte familiar, percebeu que poderia beneficiar-se disso para construir a sua forma de fazer Teatro.

“Com certeza, que atrapalha muito, no meu caso pelo menos é algo que era um obstáculo, mas como todo grande obstáculo ele ao mesmo tempo dá muita força e ao mesmo tempo é muita sorte, hoje eu vejo como muitas portas se abriram também por essa condição familiar de suporte. (...) É algo que demorou, mas que eu já estou nesse processo e esses signos que vêm da minha família quando colocados ao meu favor eles ficam muito fortes, dão mais sentido pra coisa” (Diogo, 3ª geração).

A escolha por fazer um curso superior de Psicologia, não foi, na opinião de Diogo, algo exclusivamente individual, afinal seu avô materno e seu tio já eram psicólogos. Entretanto, optou por não fazer Artes Cênicas com o objetivo de diferenciar-se, de sair do âmbito do Teatro, o qual já estava inscrito em sua identidade. Hoje, o seu desejo é de poder sempre unir em seu trabalho a Psicologia e o Teatro, as duas áreas profissionais nas quais os membros de sua família estão envolvidos.

“Aí fui fazer Psicologia que eu não vou dizer que foi para ganhar uma certa autonomia em relação a, a esse ambiente familiar ligado ao trabalho, porque o meu avô era psicólogo também. Então eu fui de certo modo experimentar um outro braço profissional da família, na Psicologia (...) Mas o Teatro ele sempre foi algo que, mesmo na Psicologia, eu

sempre coloquei em destaque como minha preferência, sempre foi mais o Teatro” (Diogo, 3ª geração).

Diogo buscou outra forma de fazer teatro, diferente daquela tradicional de sua família. Ele reconhece que há admiração da família sobre o seu projeto individual, mas há também uma mudança de papéis. A mãe pode agir como mãe, como parceira e não mais como diretora. A relação tornou-se também mais horizontal, de profissional para profissional, podendo ocorrer até mesmo momentos de competição entre pais e filho. Esse tipo de relação horizontal entre pais e filhos é permitida e mesmo estimulada na contemporaneidade.

“acho que todos ficam muito orgulhosos, e bem assim família: o jovem está ficando adulto, está podendo criar suas próprias coisas. E até uma admiração... sempre vai ter esse paradoxo, porque minha mãe vai me olhar como mãe, mas também como uma crítica de teatro. (...) acho que a minha mãe olha até com uma certa admiração dessa coisa profissional, ao mesmo tempo que tem orgulho de mãe, mas ao mesmo tempo também tem uma coisa de diálogo artístico profissional, então ela vai dar sugestões... mas agora tem uma coisa mais de igual pra igual. Atualmente tem uma troca profissional, uma coisa mais de igual pra igual” (Diogo, 3ª geração).

Essa busca pela diferenciação gerou orgulho tanto em sua avó, quanto em sua mãe, talvez por elas perceberem em seu trabalho a evolução e criação sobre a transmissão. Esse progresso da transmissão possivelmente realimenta as gerações anteriores e demonstra como cada geração tem a sua forma de lidar com o conteúdo transmitido. Na percepção de Diogo, ele pôde separar o que era herança do legado da tia-avó, da avó e da mãe do que era dele, ou seja, do projeto familiar e de seu projeto individual, por ser de outra geração.

“Diogo é mais moderno. Você viu a peça dele? É bem pra frente. (...) É, bastante, o que é muito bom, né? Houve evolução, não ficou parado, foi

criando coisas novas. E agora ele tá com um grupo também de alunos no Teatro. Cheia, mas cheia! (risos) Tá indo muito bem” (Dora, 1ª geração).

“(…) mas o Diogo eu acho que ele teve uma sacação mais inteligente (...) Ele fez aula comigo, mas aqui ele tinha uma coisa meio... “não vou cair direto não”, eu acho que eu caí como um patinho aqui dentro. Ele manteve uma individualidade, um caminho próprio aí fora e aí entrou com mais... força eu acho, mais, mais... estrutura talvez” (Diana, 2ª geração).

“(....) porque eu já sou uma segunda geração, eu tenho mais jogo de cintura pra fazer essa diferenciação entre o que é familiar e o que é meu, individual. Porque eu acho que essas duas coisas elas estão juntas, é meio paradoxal na verdade. Elas devem ser diferenciadas, mas ao mesmo tempo elas não podem ser separadas, é como se... eu tenho duas coisas que se entrelaçam, mas eu consigo ver que são fitas diferentes. E no caso dela, eu acho que no caso dela tinha menos manobra pra que ela pudesse jogar com esses termos da tradição de forma mais singular” (Diogo, 3ª geração).

Na família Duarte, o Teatro se mistura com a família, é difícil encontrar o limite entre um e outro. Tanto Diana quanto Diogo foram criados no dia a dia do Teatro. Ela foi aluna de sua mãe, ele foi dirigido por sua mãe e Dora foi aluna de sua irmã. Algumas vezes esses papéis ficaram um pouco indiscriminados, conforme expressado por Diogo (3ª geração). Ele relata que quando era dirigido por sua mãe, ela exercia um papel somente de diretora, deixando de lado a postura maternal, o que se tornava ainda mais complicado quando chegavam em casa e tinham que voltar a ser mãe e filho e não mais diretora e ator. Esse é um dos motivos pelos quais ele atribui a sua saída cedo de casa, essa dificuldade de separar os papéis que acabava por interferir na relação mãe e filho. A partir do momento em que ele começa a fazer o teatro “do jeito dele”, ele preserva os papéis familiares, antes tão indiscriminados.

“Junto a isso eu comecei a fazer aula, mas não fiz aula nem com meu pai nem com a minha mãe, nem com a minha avó que eram as pessoas diretamente da família. Mas fui dirigido pela minha mãe muitas vezes. E... enfim, na verdade isso sempre foi meio... não foi algo fácil assim, tá num ambiente familiar e ao mesmo tempo trabalhar nesse ambiente, né...”
(Diogo, 3ª geração).

“ao mesmo tempo a minha mãe era muito dura pra, por exemplo, me incentivar em termos de elogios: ‘ah você tá fazendo muito bem’, ou de um estímulo assim meio mamãe que vai passar a mão na cabeça assim, mas também nunca passou a mão na minha cabeça: ‘que bonitinho, você tá fazendo muito bem, ah que bom...’ (...) é... muito amarrada, coisa profissional coisa familiar muito misturada. (...) Aí atualmente quando eu escrevo as peças, eu sinto que na minha onda a minha mãe pode ser mais mãe. Eu acabei de fazer uma peça, que teve uma certa repercussão, foi bem recebida, teve boa crítica, aí minha mãe veio como mãe, foi assistir várias vezes a peça, levou os amigos, dava parabéns, ficava me elogiando, orgulhosa, aquele orgulho da mãe, vendo o filho fazer o seu trabalho”
(Diogo, 3ª geração).

A forma indiscriminada de perceber o que é da família e o que é do Teatro sempre esteve presente, até mesmo nos valores transmitidos pelas gerações. Os membros da família Duarte adotaram como valores de vida aqueles vivenciados no Teatro, que também eram vivenciados no dia a dia familiar. Assim, o que os participantes manifestam é que nada foi imposto, em momento algum, mas que o Teatro seduz e essa sedução partiu da educação no cotidiano dentro do próprio lar. Foi a partir dessa convivência entrelaçada que o ingresso no mundo do Teatro – ou o ingresso do Teatro em seus mundos – tenha se dado de uma forma tão espontânea e fluida para os membros da família.

“Exemplos só, não exemplos, vivências. Nós somos muito liberais, nós nunca pregamos nada, foi tudo acontecendo. Mas tinha uma boa convivência nós todos, muito boa convivência, então eu acho que isso

influenciou. Não teve normas. Não é nossa. Nem eu com os alunos eu faço isso. As coisas vão evoluindo. Tem que ter intuição e isso eu acho que tem bastante na família. Nós somos muito intuitivos. O meu marido tinha horror de normas, não tinha normas nenhuma” (Dora, 1ª geração).

“Mistério... é um mistério, né? Sei lá... eu acho que tem a ver com educação, formação, com os valores que você mostra pra criança, né? E acho que tem a ver também com a coisa genética, acho que deve ser meio a meio, não sei. Mas acho que deve ter sim, grande parte... (...) Ah... muitos valores assim... lá em casa por exemplo na hora do almoço era uma discussão enorme sobre... é... um quadro incrível que foi pintado pelo Guignard, um livro, ou poesia era sempre uma conversa sobre coisas que a gente achava importante, que meus pais achavam importante e se eles achavam importante eu achava também” (Diana, 2ª geração).

“Pra mim essa coisa do teatro nunca foi imposta (...) Eu acho que foi muito sedutor, até pelo fato de ser teatro, de ser algo específico do Teatro, sei lá, se fosse uma coisa mais árida com engenharia, administração de empresa, a mãe não pode ficar levando o filho pra empresa... no teatro não, é um lugar público, tem as portas abertas, tem muita receptividade. Por outro lado também nunca foi exigido de mim o contrário: tipo, não faça teatro, não foi. Então esse lugar da exigência nunca rolou” (Diogo, 3ª geração).

O amor pela profissão, o prazer e a admiração pelo Teatro e tudo a ele relacionado são fundamentais para a continuação dessa “saga” (nas palavras de Diana, 2ª geração) familiar.

“Isso é que eu gosto do Teatro, pelo menos o que eu faço: é prazeroso, eles têm prazer e eu tenho também. E quando acaba, os meus auxiliares são ótimos, mas chora tudo, ficam tristíssimos, vão voltar ano que vem (...)” (Dora, 1ª geração).

“Eu, por exemplo, não servia pra nada, só me adequei aqui, porque eu adorava fazer aula. De alguma forma isso me serviu, foi certo pra mim. (...) Eu tenho alegria de fazer o que eu faço e de ter essa liberdade, é muito boa. De poder fazer bagunça pela rua e ninguém saber quem é, sabe? Uma coisa meio livre, eu gosto” (Diana, 2ª geração).

“Tem uma sedução que, na minha opinião, é própria do teatro” (Diogo, 3ª geração).

O processo de transmissão na família Duarte apresenta duas peculiaridades: uma delas é que o grande exemplo e modelo para a família foi a tia Diana, alguém que não fazia parte dos entrevistados da pesquisa porque já faleceu. A partir da análise do genoprofissiograma fica bem evidente que Diana é a pessoa mais admirada por toda a família. Foi ela quem concedeu todas as oportunidades e incentivou a irmã, a sobrinha e o sobrinho-neto a seguirem a carreira.

A outra peculiaridade desta família em relação às outras é a existência de um espaço físico onde se exerce a profissão, mas que também se mostra como uma casa para a família. Os membros da 2ª e da 3ª geração foram praticamente criados dentro do teatro, o que, de certa forma, fez com que eles já estivessem inseridos na profissão desde muito cedo.

6.1.5

Família Esteves: “Tem uma coisa de visão de mundo que foi passada”

O primeiro contato com a família Esteves foi por Ernesto (2ª geração), indicado por uma amiga em comum. Ernesto é médico e psicanalista, trabalha em seu consultório particular, onde ocorreu a entrevista. Ele tem 68 anos, é casado com Elza, também psicanalista, e possui apenas uma filha, Érica (3ª geração), de 33 anos.

A entrevista com a mãe de Ernesto, Eloísa (1ª geração) ocorreu em sua residência, onde a pesquisadora foi muito bem recebida. Como na maioria das entrevistas com membros da 1ª geração, a conversa estendeu-se por quase duas

horas. Eloísa é médica e psicanalista, assim como o seu marido, Egídio, já falecido. Aos 95 anos, não exerce mais atividade profissional como psicanalista, hoje, porém, é escritora, já tendo livros de poesias e de contos publicados. Ernesto (2ª geração) é seu único filho, e Érica (3ª geração), sua única neta.

Por último, Érica foi entrevistada, também em sua residência. Diferentemente dos membros das outras gerações, ela é formada em Psicologia, não finalizou os estudos formais em Psicanálise, porém atua na clínica, em consultório e coordenando grupos em uma instituição, sob esta perspectiva teórica. É casada e não tem filhos. Filha única de seu pai, tem, contudo, dois irmãos mais velhos do primeiro casamento de sua mãe.

O pai de Eloísa era um jurista e diplomata bastante importante e conhecido. Sua mãe foi enfermeira voluntária, era muito generosa e gostava muito de cuidar das pessoas. Ela tem quatro irmãs, dentre elas uma psiquiatra e outra, Ester, que era química e depois estudou Medicina para ser psicanalista, em uma época em que se exigia a condição de ser formado em Medicina para tornar-se psicanalista. Apesar de Medicina não ter sido a primeira escolha de Eloísa, ela ficou satisfeita com o curso, e seu pai, muito orgulhoso com a filha médica.

“Eu no final do ginásio, quando... eu gostaria de ser, de fazer um curso de Matemática superior. Nem existia no Brasil, ou então eu queria ser cientista de Manguinhos, do Instituto Oswaldo Cruz. Aí quando eu falei Matemática superior meu pai disse assim: ‘minha filha aqui não existe faculdade, eu teria que te mandar pra Holanda. Você moça assim, como é que você vai morar na Europa sozinha? Não posso, minha filha. Você segue politécnica.’ Eu disse: ‘não, não quero lidar com prédio nem pontes. Eu quero é lidar com números.’ Bom, então, não fiz. Manguinhos eu fui visitar, não havia túneis naquela época, então você ia até o centro da cidade e depois ia até Manguinhos, 2 horas, impossível. Então eu fiz medicina mesmo (risos). Fiz medicina, gostei muito... eu me formei em 1939 na Faculdade Nacional de Medicina” (Eloísa, 1ª geração).

O interesse pela Psicanálise surgiu já no fim do curso, depois da disciplina de Psiquiatria, quando se juntou com um grupo de colegas para estudar alguns

autores da Psicanálise. Após a formatura, Eloísa e seu marido foram estudar Psicanálise fora do Brasil, levando o filho Ernesto, que tinha 3 anos de idade.

“No ultimo ano de Medicina, porque quando fizemos o curso de Psiquiatria no 5º ano, o nosso professor não era muito adiantado, avançado naquela época, mas fundou-se um centro de estudos, alguns alunos nossos que queriam estudar algumas coisas que não estudávamos em Psiquiatria. Então nós estudamos Jung, estudamos Freud, tivemos algumas ideias assim. E esse centro de estudos nós ficamos fazendo força pra contratar psicanalistas estrangeiros pra vir fazer formação psicanalítica no Rio de Janeiro, mas ninguém afinal veio. Então nós resolvemos: nós vamos pra fora. Mas então quando eu estava no 6º ano, já assim interessada, meu pai me deu um livro: ‘Três ensaios sobre a sexualidade’. Eu achei difícil! (risos). Eu era uma pessoa digamos completamente ingênua. Eu tinha sido interna no colégio de freiras (...) Eu me interessei por algum artigo que eu achei muito bonito, aí ele me deu o livro, mas eu achei muito difícil. (...) Eu sei que eu me interessei muito, não sei o que eu tinha lido sobre Freud, eu achei aquilo tão bonito...” (Eloísa, 1ª geração).

Eloísa (1ª geração) e seu marido foram precursores da Psicanálise na família, e no Rio de Janeiro, influenciando, não só o filho e a neta, como também muitos outros profissionais. Depois que voltou para o Brasil, Eloísa trabalhava em seu consultório, atendendo principalmente crianças. Ernesto (2ª geração) antes de escolher a Medicina quis ser diplomata, inspirado tanto na carreira do avô materno quanto em um intercâmbio que fez na época do ginásio.

“Eu não me lembro por que ele escolheu Medicina não... Ah, agora tô me lembrando, ele queria ser diplomata por causa de viagem, gostava muito de viajar, ele queria ser diplomata pra viajar, isso pequenininho. Aí no ginásio ele teve dois colegas filhos de diplomata, aí um dia ele chegou em casa e disse: não quero mais ser diplomata, filho de diplomata fica infeliz. Por que é que ele quis Medicina?... não me lembro” (Eloísa, 1ª geração).

Apesar de sua mãe não lembrar e de ele mesmo não manifestar com clareza o que realmente o levou a fazer Medicina, ele reconhece a influência na sua escolha por ter os pais psicanalistas, principalmente pelo fato de o consultório ter sido dentro do apartamento em que eles moravam, o que fazia com que ele vivenciasse bem de perto a rotina de trabalho dos pais, participando desse ambiente desde a sua infância.

“É, meu pai e minha mãe são psicanalistas. Eram né? Meu pai já faleceu, e os dois médicos. Mas o meu pai fazia clínica médica, psiquiatria, e mamãe fazia mais uma orientação de criança, de tudo. Depois os dois foram fazer formação analítica fora, porque aqui no Brasil não tinha. Eu fui pra lá com 3 voltei com 5 (...) não era das coisas mais fáceis não, porque tirava a minha privacidade de eu ficar jogando bola no corredor, porque fazia barulho... mas de alguma maneira eu me habituei... teve uma época que eu devo ter ficado meio enciumado porque mamãe atendia criança pequenininha. (...) Então na infância eu fui crescendo dentro desse ambiente” (Ernesto, 2ª geração).

Durante o curso de Medicina, Ernesto interessou-se por dermatologia, mais ligada aos fatores emocionais das doenças de pele, porém acabou optando pela Psiquiatria. Nessa época ele já fazia análise pessoal e logo começou a formação analítica. Os seus pais ainda tentaram dissuadi-lo da ideia de fazer Medicina e depois de ser psicanalista.

“Eu acho muito difícil dizer que não foi influência dos pais. Eles nunca disseram. Pelo contrário, os meus pais até me dissuadiram. Eu sempre tive muito jeito pra números, uma facilidade de cálculos, aí meu pai falou: ‘vai ganhar dinheiro, não vá ser analista, não vá ser médico, você vai ter que estudar a vida toda. Você tem essa facilidade, vai fazer outra coisa.’ Não adiantou muito. Outras pessoas me disseram ‘vá ser advogado também’, porque o meu avô foi um grande jurista. Mas fui pra Medicina.” (Ernesto, 2ª geração)

De forma semelhante, Ernesto (2ª geração) e sua esposa também tentaram convencer sua filha Érica (3ª geração) a não optar por seguir o caminho da Psicologia e da Psicanálise. O principal motivo manifestado era sobre as mudanças no mercado de trabalho, resultando em uma desvalorização da Psicanálise através das gerações. E é interessante que ambos, mesmo cientes da discordância dos pais, insistiram na escolha que, ao que parece, era algo que já havia sido internalizado desde cedo.

“Eu, mais ainda que meus pais. Tentei dissuadir, eu falei: ‘olha, houve uma época em que a Psicanálise era boa, no sentido até rentável. Hoje em dia você vai penar, você vai sofrer. Meus pais tiveram uma boa sorte, eu já tive uma boa sorte, mas você vai ter muito pouca sorte. Tá cada vez mais oferecido e menos procurado. Cada vez mais possibilidades alternativas, as pessoas querendo coisas mais rápidas..’. eu não fui muito favorável não, mas a decisão era dela” (Ernesto, 2ª geração).

“E eu me lembro que não foi nem uma coisa muito comemorada quando eu escolhi fazer Psicologia: ‘ai, não acredito, Érica, é um perrengue e tal, são anos de estudo e é uma incerteza financeira’, é verdade, né? Estágio não remunerado, uma coisa assistencialista que psicólogo tem... não foi muito comemorado não” (Érica, 3ª geração).

Érica também não tem muita clareza ao explicar o que a levou a realizar essa escolha e a atribui, principalmente, ao ambiente em que cresceu, impregnado pelas ideias da Psicanálise. Ela vê a sua escolha como uma tentativa de entender a linguagem que ouvia no seu dia a dia com a família.

“Eu não tinha a menor ideia do que eu queria. Meu pai é psicanalista e médico. Minha mãe era bióloga quando eu era pequena e só foi fazer a faculdade de Psicologia eu já devia tá no 2º grau. Então tinha... algumas profissões que eu conhecia quando pequena era médico de cabeça que meu pai falava. Eu fiz intercâmbio quando eu tinha 15 anos e fiquei hospedada numa casa de família em que a mãe era ‘counselor’, que é a psicóloga de lá, né? Então eu acho que foi bastante impregnado meus

modelos. Eu... na verdade eu não tinha muita certeza do que eu queria fazer. Achava interessante e acho que eu queria entender que linguagem era aquela que eles falavam que eu não sabia. Acho que teve alguma coisa nesse sentido. (...) E fazia análise também. Comecei análise com 18 anos, eu acho, e faço até hoje, analistas diferentes, mas... (...) Não sei te dizer quais foram os determinantes específicos. Hoje é a profissão que eu me identifico. (...) eu não consigo conceber não levar em conta o inconsciente. Eu já tenho uma escuta... eu não consigo muito achar irrelevante ou ficar ingênua com determinadas coisas” (Érica, 3ª geração).

A trajetória de Érica é interessante, pois ela sempre enveredou pela Psicanálise, porém foi a única da família a não fazer a sua formação na instituição fundada por seus avós. Ao contrário, ela optou por trancar a matrícula no local onde iniciou sua formação para dar continuidade a um trabalho em outra instituição que tem uma visão bem crítica da Psicanálise clássica, aquela trazida por seus avós para o Rio de Janeiro. Seu pai já havia dado um passo nesse sentido, pois fez a formação na instituição que seus pais fundaram, mas ao longo de sua trajetória, filiou-se a outro instituto. Os caminhos de Érica já foram mais ousados, rompendo com a tradição dos seus avós e abrindo um canal de críticas e questionamentos àquela postura do psicanalista tradicional.

“Porque eu faço parte de um instituto há 8 anos e é um lugar que eu me identifico muito mais. Eles repensam determinados dogmas psicanalíticos, então desconstruir... é muito mais fazer não com que aquelas regras sejam obedecidas, mas sim que aquilo faça parte de você, então, é... por que que não pode? (...)” (Érica, 3ª geração).

Tanto para Érica (3ª geração) como para seu pai Ernesto (2ª geração), o fato de terem um sobrenome famoso na área sempre foi um peso. Para eles significa carregar uma responsabilidade como se houvesse a necessidade de corresponder às expectativas da família e do meio em dar continuidade a um trabalho pioneiro e muito bem visto. O curioso é que Ernesto diz preferir que os pais tivessem outra especialidade, ou seja, que o passado fosse alterado para ele

ter o seu próprio caminho. Para Érica, carregar um sobrenome conhecido e de sucesso também era um fardo, porém ela manifesta que fazer análise e escolher ser psicanalista teve também um lado rebelde de querer “provar que isso não dá certo”, no sentido de contestar aquilo que sempre ouviu ao longo da vida. Daí a importância que tem para ela o processo de diferenciação.

“Bom, aí é um perrengue danado, porque você tem que manter uma dinastia, essas coisas... é um peso. (...) Preferia que eles tivessem outra especialidade que teria me ajudado mais. Ou seja, a ajuda que eles me deram de orientação de vida, dessas coisas todas, discussão, eu acho que não é suficiente para suprir um peso, sabe, da responsabilidade. (...) É, atingir o que eles atingiram, eles foram precursores, os dois foram precursores da Psicanálise aqui no Rio de Janeiro (...)” (Ernesto, 2ª geração).

“É... já foi briga pra mim, interna. Muito engraçado, quando eu fiz estágio, por exemplo. Eu cheguei e fui fazer a entrevista com a supervisora e ela falou: ‘você é neta da Eloísa, filha do Ernesto...’ eu falei: ‘olha, eu sou neta, sou filha, mas eu sou a Érica, uma pessoa que tá aprendendo aqui.’ (...) Até porque a Psicanálise pra mim tinha um sentido diferente, né? Até fazer a própria análise, como é que era como é que não era, vou provar que isso não dá certo. Mas... foi interessante, Mas era um peso, era um fardo. (...)É... mas essa paranoia passou um pouco. Hoje em dia, paciência o que os outros vão achar” (Érica, 3ª geração).

Na família Esteves a influência da Psicanálise era sentida no seio da família, na vivência do cotidiano. A visão de mundo e os valores transmitidos pelas gerações eram impregnados por ideais da Psicanálise, tema das conversas do dia a dia familiar. Assim, os principais valores passados estavam relacionados ao inconsciente, ao sigilo e à relação médico-paciente, muito estudada pelo avô, Egídio. Toda essa experiência intensa com a Psicanálise traduz também um amor pela profissão, citado por Eloísa (1ª geração), segundo ela transmitido para seu filho.

“...então papai introduziu a Psicanálise na Medicina, mostrando aos médicos a importância da relação médico-paciente na Medicina. (...) Mas os valores, por exemplo, eu aprendi muito a evitar o ruim e fazer o certo não por recompensa ou castigo, mas porque é isso mesmo, é certo. Então esses valores eu acho que eles nos transmitiram, os dois. (...) Mas o importante é que para mim vez por outra naquela época e os meus pais eram analistas conhecidos, então subia gente conhecida, do teatro, político, seja lá o que for e iam lá para o consultório de um ou de outro e eu perguntava: fulano, com quem tá se tratando? E eles nunca me disseram e nunca ouvi os dois falando em nome de paciente (...) Essa foi uma coisa muito importante que eu aprendi. E... por exemplo, hoje em dia, minha filha tem consultório aqui ao lado, (...) entram pessoas e a gente não conversa sobre os respectivos pacientes” (Ernesto, 2ª geração).

“Na verdade eu acho que... já me fazia sentido, não era uma coisa completamente estranha pra mim, era familiar. (...) e acho que tinha uma facilidade de assimilar determinadas questões porque, de uma certa forma, acaba sendo um pouco de visão de mundo também. (...) Essa noção de médico-paciente, isso foi passado pra mim: é importante você gostar do médico, que o médico converse com você” (Érica, 3ª geração).

“Alguns valores assim que eu vejo que pessoas falam pra mim: ‘impressionante Érica, como você nunca deixa escapar o nome de um paciente e você disfarça muito que não dá pra localizar em nada’. É... eu sempre, é... nunca vi lá em casa discussão sobre paciente. Então conversa de paciente nunca teve.” (Érica, 3ª geração)

Ao serem perguntados se desejavam que a próxima geração da família também seguisse a Psicanálise, todos os membros foram unânimes ao dizer que não. A principal razão diz respeito ao mercado de trabalho que, para eles, hoje não é favorável, tanto por haver um excesso de profissionais na área, quanto pela instabilidade financeira.

Através do genoprofissiograma, observamos que a família Esteves é pequena e que possui um número grande de membros psicanalistas, em relação ao tamanho da família. A transmissão do grande interesse pela Psicanálise ocorreu no dia a dia, na visão de mundo e nos valores que perpassavam o grupo familiar. A partir desses conteúdos gerou-se uma grande curiosidade por conhecer mais a fundo o que era aquilo que era tão falado em casa, porém que envolvia tanto sigilo e um certo mistério.

6.2

Análise interfamiliar

Após apresentar as famílias participantes, observamos diversos pontos em comum entre elas, ainda que cada uma delas tenha uma história própria e que representem diferentes profissões. A análise interfamiliar será apresentada por sete categorias que emergiram das entrevistas realizadas, a saber: 1. Figura mítica familiar; 2. Uma escolha natural; 3. Necessidade de diferenciação da família; 4. Liberdade de escolha na contemporaneidade; 5. O peso do nome e do sobrenome; 6. Valores transmitidos através do cotidiano e 7. Transmissão geracional: lealdade ao amor pela profissão.

As categorias que emergiram através da análise demonstram que existem singularidades próprias a cada geração entrevistada, de acordo com o momento social, histórico e político em que os membros das gerações viveram em seu momento de escolha profissional e em suas trajetórias de carreira.

Conforme o que foi observado nas entrevistas, a transmissão da profissão se deu, essencialmente, na vivência cotidiana, ou seja, todos os membros entrevistados vivenciaram o dia a dia de trabalho de seus familiares. Foi por meio dessa experiência cotidiana que pais e avós transmitiram os valores de um modo de vida ligados ao trabalho e à família e o amor à profissão, servindo como modelo para as gerações seguintes.

6.2.1

A Figura mítica familiar

Os valores transmitidos pelo exercício da profissão designam alguns mitos que estão presentes nas tramas familiares. De acordo com Falcke e Wagner (2005), os mitos vão se estabelecendo como verdades ao longo do tempo e possuem um grande poder entre os membros da família. Os mitos funcionam como condutores das histórias familiares, indicando os comportamentos que são esperados dos membros da família e até mesmo influenciando nas escolhas dos indivíduos (Filomeno, 2005).

“E eu fui estímulo porque eles estão repetindo o que eu sempre fiz na minha vida: botar o doente em primeiro lugar, sem pensar em cifrão, né? Porque hoje a turma pensa muito e põe o cifrão na frente, né? E eles, graças a Deus, seguiram a minha orientação, né?” (Dr. Cateano, 1ª geração).

De acordo com Krom (2000), os mitos podem ser resgatados através das histórias das famílias de origem. Segundo a mesma autora, quando uma pessoa exerce uma poderosa influência sobre a família, tal como os precursores da profissão na família, representados pelos membros da primeira geração, é considerada a Figura Mítica da Família. A autora define que “a figura mítica familiar é a pessoa que transcendeu limitações, determinou um caminho, deu origem a um percurso mítico em sua vida enquanto sua figura se perpetua e repercute em suas histórias e feitos” (Krom, 2000, p. 47). Essas pessoas são líderes naturais e pontos de referência para filhos e netos.

Em perspectiva semelhante, Giddens (1997) refere-se aos “guardiões da tradição”, que seriam exatamente esses idosos da família que preservam a tradição do grupo familiar através do tempo. Assim, os membros da primeira geração desta pesquisa, além de serem considerados as “figuras míticas” são também os “guardiões da tradição” familiar, uma vez que iniciam a tradição profissional na família e são figuras fortes ao ponto de produzir a repetição da profissão nas gerações seguintes.

A primeira geração, em todas as famílias participantes, deu origem àquela escolha profissional na família, ou seja, foi o primeiro membro a escolher tal profissão. Apenas na família Duarte a precursora da escolha profissional na família não foi a entrevistada Dora, mas sim sua irmã mais velha, Diana, já falecida, porém pertencente à mesma geração.

Essa geração pôde escolher a profissão numa época – aproximadamente entre o final da década de 1930 e o final da década de 1940 – em que não havia muitos profissionais com estudos em nível de graduação no Brasil. O ensino superior no país ainda era incipiente, pois foi uma fase de reforma na organização do sistema universitário, culminando na criação de novas universidades (Morosini, 2005).

Esse período histórico corresponde, no Brasil, ao Estado Novo. De caráter centralizador, o Estado Novo configurou-se como um período de desenvolvimento econômico, com grande incentivo à industrialização, fazendo com que o país deixasse de ser exclusivamente agrário (Cunha, 2000; Fonseca, 2003), gerando, assim, oportunidades de trabalho tanto no setor público, quanto no setor privado.

Para essa geração não houve, em geral, uma crise no momento de escolha profissional. Embora tenham tido que lutar em seus trabalhos, eles escolheram por vocação, por desejar seguir aquele caminho e realizaram, ou ainda realizam, suas atividades com amor e prazer. Desse modo, são admirados e serviram de modelo, como uma “matriz” para as outras gerações.

As trajetórias de carreira desses predecessores foram marcadas por muito esforço, estudo, dedicação e amor à profissão. Parecem ter sido essas as características que fazem desses representantes da primeira geração figuras marcantes em suas famílias.

“Enfrentei aí uma vida profissional dura, trabalhava durante o dia... Eu atendia toda a indigência da cidade, atendia todo mundo. Naquele tempo, o pessoal não tinha assim muito conhecimento e reclamava de tudo. Assim, tomar um soro no hospital era uma barbaridade. Então eu enfrentei isso de uma maneira bárbara, com uma luta tremenda. Eu chegava em casa, às vezes não dormia em casa, tomava um banho frio e ia correndo para o hospital, pra casa de saúde pra dar assistência ao

peçoal pra depois ir pro instituto, depois do instituto pro meu consultório particular. Foi uma vida assim cheia... (...) Então esse foi o exemplo que eu dei pra turma e eles realmente acharam que tava certo e seguiram também (risos)” (Dr. Caetano – 1ª geração).

“No último ano de Medicina, (...) fundou-se um centro de estudos, alguns alunos nossos que queriam estudar algumas coisas que não estudávamos em psiquiatria. E esse centro de estudos nós ficamos fazendo força pra contratar psicanalistas estrangeiros pra vir fazer formação psicanalítica no Rio de Janeiro, então contatamos com gente dos Estados Unidos e da Europa, mas ninguém afinal veio, então nós resolvemos: nós vamos pra fora. Então eu fui pra fora pra fazer formação. (...) Eu sei que eu me interessei muito, não sei o que eu tinha lido sobre Freud, eu achei aquilo tão bonito... e aí quando chegamos no Rio, nós fomos os primeiros psicanalistas no Rio de Janeiro. Aí nós ficamos... e aí lutamos muito para ter a nossa instituição” (Eloísa, 1ª geração).

Os membros da primeira geração, identificados como as figuras míticas familiares, têm por característica terem rompido barreiras e terem tido que se esforçar e se dedicar muito para conseguirem uma boa posição dentro de sua profissão. Dr. Antônio lutou ao longo de sua carreira. Berenice mudou de país e, em alguns momentos, deixou de cuidar de seus filhos pela sua profissão. Dr. Caetano teve que sair do interior para estudar e trabalhava dia e noite todos os dias da semana. Eloísa, além de ter se formado em Medicina numa época em que poucas mulheres ingressavam no ensino superior, lutou também para trazer a Psicanálise para o Brasil.

Apesar de todas as dificuldades pelas quais passaram, o amor pelo seu trabalho e prazer com que exerciam suas atividades profissionais geraram uma grande admiração em seus filhos e netos, servindo de exemplo para as gerações seguintes.

“Então eu acho que a minha grande inspiração, o modelo nessa coisa foi o meu avô, efetivamente. Até mais um pouco do que papai” (Alex, 3ª geração).

“No ambiente profissional brasileiro ela é uma referência. Quando eu comecei, ela já era uma pessoa muito reconhecida, muito mesmo. Então a gente ficou na sombra do nome dela. Essa é uma crise que todos os irmãos tiveram. E também tem uma coisa assim, como ela é uma pessoa muito talentosa, né, muito... sempre muito brilhante no que fazia (...) aí então tinha essa coisa” (Beatriz, 2ª geração).

Assim, podemos considerar como figuras míticas os membros entrevistados da primeira geração, pois foram eles os precursores da escolha profissional, iniciando o “Mito da escolha profissional” em suas famílias, que seria seguido através das gerações. Porém, o mito não permanece como propriedade de um só indivíduo, o que significa que os demais membros da família respondem ao mito de forma a fortalecer ou enfraquecer seus efeitos (Falcke e Wagner, 2005). No caso das famílias estudadas, os membros das outras gerações continuaram dando vida e fortalecendo esse mito, ao realizarem a mesma escolha profissional. São os chamados guardiães dos mitos familiares (Krom, 2000).

6.2.2

A naturalidade do processo de escolha profissional

Observamos, a partir das falas dos entrevistados, que uma grande parte dos sujeitos desta pesquisa relata que a escolha pela profissão se deu por meio de um processo “natural”, especialmente para os membros da segunda geração.

“Eu acho que de repente teve um processo natural, pelo fato de que meu pai era advogado, foi um promotor famoso naquela época e tudo e... eu é... a família toda tinha esse dado como um dado muito auspicioso, né...”

então é... eu acredito que daí meu interesse pelo Direito, por estudar Direito, por vir a ser advogado” (Antônio José, 2ª geração).

“(...) então nós sempre estudamos música em casa (...) sempre tinha um instrumento ali à disposição, então eu me entendi muito bem com a música, desde pequena mesmo. Todos os professores que eu tive diziam que eu tinha muito jeito, mas isso então foi se consolidando ao longo dos anos. (...) Então a gente sempre fez muita música em casa, sempre frequentamos escola de música e quando eu optei pela universidade eu fiz... fui levada assim... naturalmente, para o curso de Música. Na verdade eu não pensei em nenhuma outra alternativa, né?” (Beatriz, 2ª geração).

“Então isso era pra mim um caminho muito natural, porque você tá meio que inserido nesse meio, né, então... eu via meu pai, meu avô e tudo....” (Alex, 3ª geração).

“Mas aí, não sei, eu acho que é o caminho natural do filho. Eu acho que, por exemplo, na parte da profissão, eu acho que tem uma coisa de aptidão também... (...) eu não me via mesmo fazendo outra coisa” (Caio, 3ª geração).

“Não escolhi nada... é... as coisas foram acontecendo (...) Era isso ou isso, não tinha como. Não tinha, eu era muito inadequada, os meus pais pensaram comigo, Diana também. O que eu gostava de fazer era Teatro, eu me sentia útil aqui. (...) Foi naturalmente” (Diana, 2ª geração).

Seguir o caminho profissional do pai/mãe/tia/avô/avó foi algo tido como “natural”, como se já houvesse um destino sendo traçado para eles. Logo, para as famílias não foi surpresa essa escolha profissional dos membros. Coube, a esses membros, somente “aceitar” esse destino já traçado, naturalmente, sem grandes questionamentos.

Apesar de considerarem a escolha como um caminho natural, alguns participantes chegaram a pensar em outra (s) possibilidade (s) antes da escolha

definitiva, ou ao longo do curso. Estes apresentaram, inicialmente, alguma resistência em seguir a profissão dos pais/avós, ou seja, em aceitar o legado dos pais.

“(...) durante algum tempo, algumas outras atividades que me despertaram interesse, por exemplo, o Teatro. Eu cheguei a fazer Teatro amador e tal, cheguei a ser convidado depois a fazer peças como profissional e acabou que não deu. (...) Então eu acabei abandonando o teatro... (...) quer dizer, já tinha mais ou menos um caminho que ia sendo traçado naquela ocasião para uma outra coisa que, naturalmente, passou a ser a advocacia...” (Dr. Antônio José, 2ª geração).

“Eu gostava de Medicina, mas me assustei com aquilo. Falei pô, não vou fazer essa tal de Pediatria coisa nenhuma que isso é coisa de maluco. E antigamente era uma loucura, ele atendia essa cidade quase inteira, um desespero. Toda madrugada era: saía, ia atrás de doente, subia morro, descia morro, era uma loucura. (...) Então acho que essa história dele assustou, mas alguma coisa mais forte prendia, né? Tanto que eu falava: não vou fazer isso nunca, a última coisa que eu faço é Pediatria, e no fim fui parar na Pediatria” (Cláudio – 2ª geração).

“Bom, eu tava em dúvida entre fazer História ou Música (...) Mas aí... eu fiz a prova de História e não passei. Quer dizer, passei, mas só na reclassificação, quando saiu a nota eu já tava matriculado. Eu acho que eu ia acabar escolhendo Música de qualquer jeito e... E não sei... era as duas coisas que eu mais gostava mesmo. Sempre gostei de estudar História e sempre gostei de estudar Música, então tinha que fazer um dos dois” (Bruno, 3ª geração).

“Meu avô, pai de minha mãe, foi embaixador, mas eu fiquei fascinado porque esse intercâmbio que eu fui a gente era meio um mini embaixador lá. (...) Aí depois desisti um pouco porque a diplomacia é extremamente interessante, desafiadora, mas você não é porta-voz de você mesmo. Então

desisti e fui fazer Medicina, sem pensar ainda em fazer Psicanálise, Psiquiatria. E... aí fui, fui, fui, fiquei interessado durante algum tempo em Dermatologia, mas muito ligado aos fatores emocionais da dermatologia (...) Mas aí depois fiquei na Psiquiatria mesmo. Já tava me analisando, fui fazer formação analítica” (Ernesto, 2ª geração).

Há também aqueles entrevistados que não demonstraram resistência em relação e nem pensaram na possibilidade de seguir outro caminho, a não ser a profissão que tinham como exemplo em casa. Alguns consideram que, de certa forma, foram preparados ao longo da vida para as respectivas profissões. Isto é, já havia um projeto familiar traçado para eles, ainda que isso não tenha sido dito explicitamente. Para Beatriz (2ª geração) e Diana (2ª geração), houve até uma certa ingenuidade na aceitação do legado, pois elas nem ao menos questionaram a herança familiar.

“Avisei né, que ia fazer Música, e também era mais fácil pra mim assim. Acho que talvez tenha rolado um pouquinho de... de falta de iniciativa pra outra coisa, mas eu achei que de fato, passei no vestibular com facilidade...” (Beatriz, 2ª geração).

“E eu cáí feito patinho, até porque eu achava o resto muito chato” (Diana, 2ª geração).

“(...) minha mãe então, é mais complicado. Porque ela era a herdeira, minha tia meio que criou a minha mãe, ela exerceu um papel muito materno com a minha mãe. Então meio que preparou ela para essa transmissão do Teatro, da coisa artística, então a minha mãe parece que a coisa era muito mais, tinha menos manobra” (Diogo, 3ª geração).

Esses dados demonstram que existem lealdades invisíveis (Boszormenyi-Nagy e Spark, 1984) presentes nos sistemas familiares, tornando necessária a repetição da escolha profissional para manter a equidade nas relações familiares.

Manter essa equidade na família é importante porque, segundo Bucher-Maluschke (2008), é ela a promotora da manutenção das relações duradouras e de confiança.

Pode-se considerar que esses membros estão inseridos em um projeto familiar e receberam a profissão dos pais como herança para darem continuidade – no caso de Diana essa herança é também material, uma vez que ela herdou o empreendimento da tia. Esse projeto, construído de forma coletiva, é o patrimônio ou legado (Boszormenyi-Nagy e Spark, 1984) recebido que consiste em um mandato geracional que perpassa as gerações na dimensão psíquica e, na maior parte das vezes, de forma inconsciente (Bucher-Maluschke, 2008).

Para os membros da segunda e da terceira geração, é difícil compreender e explicar o que os levou a escolher. Isto não fica claro por lhes parecer tão natural. Há, na maioria dos casos, uma tentativa de diferenciação ao longo da carreira, porém há também, em muitos momentos, uma aproximação do modelo-matriz, como uma busca pelo pertencimento da família. As suas carreiras são marcadas por oscilações de aproximação e afastamento. Ao mesmo tempo em que buscaram diferenciar-se da família (Bowen, 1965), havia sempre um retorno ao familiar, funcionando como uma espécie de refúgio (Lasch, 1991). Sentir-se como pertencente ao sistema familiar é importante, pois é no bojo das relações familiares e dos conteúdos transmitidos que o indivíduo se constitui e define o seu lugar na família (Minuchin, 1993).

No caso do Dr. Antônio José (2ª geração), em alguns momentos ele se afasta do Direito, trabalhando em outras áreas, porém sempre retornando e exercendo funções como de professor e em um cargo público, comuns a seu pai. Assim, ao mesmo tempo em que ele buscava a sua diferenciação, esse movimento de afastamento acabava por resultar numa retomada daquilo que se tentou alienar, mas do que, no entanto, não pôde escapar, provocando, assim, muitos momentos de “recomeços”. Ao mesmo tempo em que ele buscou diferenciar-se da família, provavelmente as expectativas do pai nele depositadas dificultaram esse processo de diferenciação, levando-o a optar pelo sentimento de pertencimento ao grupo familiar (Andolfi et al., 1984). Essas expectativas são percebidas tanto por seu pai, quanto por seu filho, embora não sejam reconhecidas pelo próprio.

“Os filhos, provavelmente, escolheram o Direito por influência minha. Porque eu só podia fazer alguma coisa por eles se eles escolhessem a mesma profissão que eu. Então eu estaria transferindo para eles os meus conhecimentos, a minha experiência (...)” (Dr. Antônio, 1ª geração).

“Engraçado, porque meu avô, em relação a meu pai, meu tio, não sei se ele disse isso na entrevista dele, mas ele sempre, é... é... ele sempre tentou inculcar as direções, entendeu?” (Alex, 3ª geração).

O momento de escolha profissional e as trajetórias de carreiras dos participantes dessas gerações podem ser compreendidos a partir da análise do cenário político, social e histórico dessa época. Estima-se que os entrevistados começaram suas carreiras em meados da década de 1960 até meados do início da década de 1980. Durante todo esse período o Brasil esteve sob o regime militar, marcado por uma efervescência de acontecimentos na cena social e política (Carvalho, 2008). Houve uma rápida expansão da economia, mudando a estrutura de emprego. O trabalho era considerado promotor da ascensão social, principalmente para as camadas médias da sociedade, constituindo-se assim numa conjuntura favorável ao emprego (Carretero, 2009).

Já no caso dos representantes da terceira geração, existem características bem próprias da contemporaneidade. Esses indivíduos escolheram a profissão a partir da década de 1990 até os dias atuais. Desde o processo de escolha profissional dos membros dessa geração até a forma como vêm construindo suas carreiras e seus projetos profissionais, suas histórias revelam características próprias da sociedade contemporânea, pois ainda que tenham optado por seguir a profissão familiar, buscam consolidá-la de forma diferenciada, como veremos a seguir.

Assim, apesar de as segunda e terceira gerações terem vivido os seus processos de escolha em momentos sociohistóricos diferentes, a escolha de nenhum dos participantes foi pautada exclusivamente na situação do mercado de trabalho. Os membros da terceira geração ouviram dos mais velhos algumas opiniões acerca do mercado de trabalho, que, entretanto, não foram suficientes para fazê-los optar por outras profissões. Estes dados e o modo natural como os

participantes fizeram suas escolhas ratificam as ideias de legado e de lealdades invisíveis presentes na dinâmica familiar.

6.2.3

A necessidade de diferenciação da família

Alguns participantes evidenciam uma necessidade de diferenciação da família. Foi possível observar que o processo de diferenciação ocorre de forma reduzida e mais velada na segunda geração e se fortalece na terceira geração. Segundo Bowen (1998), o conceito de diferenciação está relacionado ao grau em que a pessoa se diferencia emocionalmente da família de origem. De acordo com Martins, Rabinovich e Silva (2008), pertencer significa sentir-se membro da família e compartilhar de suas crenças, valores, regras, mitos e segredos, ao passo que, diferenciar-se implica uma afirmação da singularidade.

Dessa forma, pode-se dizer que, ao seguir a mesma profissão das gerações anteriores, eles asseguram o seu pertencimento no seio da família e, ao questionar o projeto familiar, buscam sua forma própria de fazer e de ser dentro da profissão. Ou seja, ao mesmo tempo em que eles se se diferenciam, eles também afirmam a sua individuação.

As falas dos participantes, principalmente daqueles que representam a terceira geração, a respeito de seus projetos profissionais manifestam a busca pela sua própria identidade, pelo próprio projeto, de forma diferente do que já fora feito pela família. Apesar de esses projetos serem constituídos também pela influência da vivência em família, podem ser autênticos e diferenciados, principalmente na sociedade atual que tem por características a fluidez e a liquidez e que incentiva o indivíduo a criar a si próprio (Bauman, 1998; 2001; 2009).

“ideias eu tenho, mas, não sei... primeira coisa: fazer minha banda deslanchar. Sei lá, gravar uma demo, um disco... é... depois é me firmar como instrumentista pra me chamarem pra gravar alguma coisa, entrar na banda de um artista por exemplo... ser um instrumentista, né? E outra é ser arranjador mesmo que é o que a faculdade tá me preparando pra

fazer (...) também se alguém me pedisse pra fazer um arranjo, receber pra fazer um arranjo... ah e também o negócio de produção, sei lá, operar som em gravação, estúdio, ensaio, show, eu gosto também de equalizar o som...” (Bruno, 3ª geração).

“Assim... pela minha formação eu sempre tendi pra coisa de trabalhar em orquestras sinfônicas (...) Quando eu acabei a faculdade, o campo que se abriu pra mim foi da música popular, dos estúdios de gravação, então eu sempre circulei nesse campo, comecei a sair um pouco do ambiente clássico. (...) Então eu fui ampliando o meu leque de relacionamentos profissionais e hoje em dia eu sou uma pessoa que atua nas duas áreas (...) Então até eu entender que eram caminhos diferentes, apesar de ter a mesma profissão, isso levou muitas sessões de análise” (Beatriz, 2ª geração).

“E... a coisa no Teatro, conforme eu fui ficando mais velho, até hoje, foi ganhando mais autonomia assim, eu agora, atualmente, eu tenho o meu grupo, onde eu escrevo as peças, ora eu dirijo e pouco a pouco eu fui me distanciando também da coisa da atuação e fui entrando também nesses outros domínios do Teatro, ligado à escrita e à direção, que é onde eu me sinto mais confortável atualmente porque também foi um espaço que eu criei, porque o meu grupo faz peças fora do Teatro. Eu tô envolvido também na produção, então são coisas que eu crio da minha cabeça... De certo modo foram muitos anos de análise para eu poder me sentir mais à vontade assim com essa relação família e ambiente profissional. Foi algo que já era dado, né, o Teatro e essa formação, mas foi algo que eu nunca, por uma rebeldia, ou por uma certa inquietação nunca aceitei muito como dado, eu sempre quis fazer a minha onda” (Diogo, 3ª geração).

Os representantes da terceira geração demonstram que não se sentem confortáveis aos serem protegidos da família no âmbito profissional. A busca por um caminho diferente, ou seja, sem que a necessidade de ajuda dos familiares seja

tão evidente, gera um sentimento de conquista e de mérito próprio, bem como permite uma diferenciação maior daquele sistema.

“E aí o negocio lá no escritório também tinha isso né? Era sobrinho lá do cara. Você vê: sobrinho, né? Imagina se fosse filho? E isso incomodava, isso incomodava um pouco, foi a única vez que me senti assim. (...) Aí eu fui, pintou uma oportunidade de ir pra (nome da empresa), foi um negócio assim, né? Abriu uma seleção, passei no negócio, passei pra entrevista, fiquei tão satisfeito, falei: tá vendo? Ninguém me indicou, entendeu? Não é porque eu sou filho de ninguém, eu consegui sozinho, foi mérito meu. Aí eu fui (...) Aí eu não era filho de ninguém” (Alex, 3ª geração).

“(...) porque os outros atores da peça sabiam que eu era filho (da diretora da peça), então parecia que eu tinha entrado na peça, parecia não, eu entrei na peça não por méritos pessoais, mas por méritos de ligação familiar, então isso foi algo que, de certo modo, me deixou meio tenso, assim. (...) A coisa começou a ficar mais confortável quando eu comecei a criar a minha onda...” (Diogo, 3ª geração).

Para Diogo, “criar a sua própria onda” foi descobrir uma forma de dar prosseguimento ao legado familiar, porém destacando a sua individualidade e descobrir um modo de fazer a profissão adaptada aos dias de hoje. O mundo do trabalho hoje exige novos desafios e configura-se de forma bem diferente em relação ao contexto em que viveram os membros da 1ª e 2ª gerações há cerca de 60, 70 anos e 30, 40 anos, respectivamente. De acordo com Marques (2004), o mercado de trabalho exige hoje o “espírito empreendedor” que produz inovações e que vem associado a um modo particular de abordar problemas.

De fato, no mundo contemporâneo, a identidade deve ser construída reflexivamente em meio a uma diversidade de opções e possibilidades que se apresentam (Giddens, 2002). Segundo Bauman (1998), o projeto moderno transformou a identidade em uma realização, fazendo dela uma tarefa de responsabilidade do indivíduo.

De acordo com Erikson (1972; 1998), a construção da identidade se dá ao longo do ciclo de vida do indivíduo e ocorre dentro de contextos socioculturais, sendo resultado da interação entre a pessoa e o ambiente. Já a construção da identidade profissional está diretamente vinculada à identidade pessoal, pois ambas incluem todas as identificações feitas pelo indivíduo ao longo da vida.

Sendo assim, a identidade profissional forma-se através da autopercepção que o indivíduo tem dos papéis profissionais com os quais entra em contato ao longo de sua existência, principalmente no que diz respeito às identificações com figuras significativas, como pais, familiares e professores (Bohoslavsky, 1998). Assim, as identidades pessoal e profissional do indivíduo se constituem nesse bojo de relacionamentos e conteúdos que são transmitidos e que vão definir o seu lugar na família e na sociedade.

“(...) mas eu sou mais pop do que a família. (...) mas eu também não quero é... ser visto como o filho da Bia, entendeu? Eu vou sempre ser o neto dela e o filho da minha mãe, mas a partir de um momento eu quero ser eu aqui e minha família aqui, sabe?” (Bruno, 3ª geração).

“(...) parece um lugar também de muita conquista pessoal, um lugar que eu fui por mim mesmo, tentando criar, construir esse espaço. No meu caso, essa coisa individual foi muito forte para eu poder me diferenciar dentro dessa tradição familiar que eu já vinha (...)” (Diogo, 3ª geração).

“(...) foi um custo danado pra eu me apropriar da psicanálise como uma coisa minha e não de outros, né? Porque tem uma questão da identificação e o que que você faz com isso, né? Você tem que se apropriar das coisas e outras coisas deixar pra lá, não é seu. E eu agora consegui me apropriar, né, então é barra pesada (...)” (Érica, 3ª geração).

Apropriar-se da profissão e fazê-la do “seu jeito”, implica em sair do lugar de herdeiro passivo, apropriando-se do seu destino com autoria. É conseguir conjugar a herança da tradição familiar com aquilo que é singular, apoderando-se do que lhe foi legado, porém de forma mais fluida.

Isto significa também não viver à sombra dos pais e depender de sua fama ou reconhecimento. Diferenciar-se na contemporaneidade implica em ser criativo, fazer-se sujeito do seu próprio projeto (Velho, 1981) e em estar constantemente se reinventado (Giddens, 2002). Segundo Carreteiro (2009), a ideologia individualista que predomina na contemporaneidade faz com que cada pessoa seja responsável por sua carreira e por seu sucesso ou fracasso.

“No começo da minha vida eu trabalhei junto com o meu pai, mas depois já fui percorrendo meu caminho próprio” (Dr. Antônio José, 2ª geração).

“E eu trabalhava com ele (tio), mas também trabalhava com outros advogados, mas chegou uma hora que eu senti essa necessidade de sair fora. Você tá ali e tal, vou ser eternamente sobrinho e não é isso, sabe? (...) mas pra mim foi muito importante porque ali eu dei uma, uma, é... uma amadurecida, comecei a fazer as coisas pelas minhas próprias pernas. Depois lá na empresa eu cheguei a ser preparado pra ser efetivado, não era o que eu queria. Eu não queria ser advogado de empresa, sempre quis ser profissional liberal (...)” (Alex, 3ª geração).

O que chama a atenção na fala de Alex é o desejo que sempre teve em ser “profissional liberal”, expressão que remete a um ideal de liberdade, ainda que inserido na repetição da escolha profissional dos homens de sua família. O momento de construção da carreira da terceira geração está inserido no contexto contemporâneo, da modernidade líquida (Bauman, 2001), marcada pelo capitalismo leve e flutuante e pela flexibilidade nas organizações (Sennett, 2005). A flexibilidade, característica do atual mercado de trabalho, marca também a terceirização dos serviços e a valorização do trabalho autônomo.

Em algumas profissões houve uma resistência por parte dos pais e avós em aceitar que a terceira geração estivesse repetindo a escolha profissional, o que não havia ocorrido na geração anterior. Foi o caso de Caio na Pediatria, Érica na Psicanálise e Bruno na Música. Caio, no início dos anos 2000, encontrou no cenário da Medicina a Pediatria vista como uma especialização que “não dá dinheiro” e ouviu muito de seu avô e de outras pessoas que a Pediatria já “não era

mais vantajosa”, pois já estava “desgastada”. Ele relutou em aceitar a herança profissional, e também buscou a diferenciação por meio dos estudos em uma segunda especialização, além de ter mudado para uma cidade longe de seu pai e avô.

“(...) a única certeza que eu tinha era que eu não ia fazer Pediatria. E aí que eu, desde o início, todo mundo perguntava e eu dizia: ‘só sei que não vou fazer Pediatria’. (...) Hoje dificilmente você vê alguém que tá terminando uma Pediatria que pare só na Pediatria. Por um lado, aquele que é pediatra puro e simples, de fazer acompanhamento de criança, ele tá cada vez mais em falta, porque todo mundo se especializa em alguma coisa dentro da Pediatria. (...) Até porque é uma outra opção, uma possibilidade a mais. (...) também foi uma coisa que eu vi que eu podia gostar, aí eu entrei. (...) Em relação à parte de consultório acho que o que eu vou fazer mais é a parte de Alergia mesmo” (Caio – 3ª geração).

A escolha por uma segunda especialização também se deve ao fato de, no contexto de trabalho contemporâneo, o mercado exigir cada vez mais formações especializadas. Assim, não basta ser especializado em apenas uma área, o conhecimento deve ser constantemente renovado.

O caso de Érica foi semelhante. Seus pais e avós tentaram dissuadi-la da ideia de seguir a Psicologia e a Psicanálise, alegando que já havia passado o “boom” dessa especialidade. Beatriz, mãe de Bruno, também teve receio de que o filho se tornasse músico pelas dificuldades – que ela mesma conhece bem – impostas por essa profissão.

“Eu acho que não tinha um desejo deles que eu fizesse não. Até porque já tinha bastante gente da família, porque além de pai, avô, avó, mãe, tenho tia-avó que já morreu, prima... bastante gente, então acho que já tava... e acho que também já tinha ocorrido o boom da Psicanálise, estava menos boom, então talvez isso também fosse uma coisa de receio deles” (Érica, 3ª geração).

“(...) e aí quando ele disse que queria fazer Música, eu fiquei muito relutante, assim, os anos todos que ele tava tendendo muito pra isso, o que que vai fazer no vestibular, tem tantos outros talentos. Um cara que fala 3 línguas, teve uma formação humanística muito boa e eu falei: ‘poxa, mas tem tantos outros interesses, por que Música? Por que Música?’ Aí ele... não teve jeito, eu insisti pra que ele não fizesse Música, coisa que ninguém insistiu para que eu não fizesse e eu ofereci outras alternativas... e ele é feliz com Música. Ele pensa em música o dia inteiro e ele gosta, ele... aí eu falei: ‘bom, não posso me opor à escolha dele’... os colegas dele foram pra Europa estudar Arquitetura, Direito... eu falei: ‘vai também, eu te banco’... mas ele não sente um arrependimento de não estar na Europa, ele tá feliz aqui estudando Música” (Beatriz, 2ª geração).

Observa-se também a preocupação de Beatriz em relação ao retorno financeiro da profissão de músico na atualidade, expressa em seu desejo de que o filho estudasse fora do país ou optasse por uma carreira mais rentável. Esse comportamento corrobora estudos que mostram que o desejo dos pais de classe média de ascensão social e prestígio através dos projetos dos filhos, como observado nas pesquisas de Salem (1980) e Velho (1981), ainda persiste. No mundo contemporâneo, em que o mercado de trabalho e os vínculos laborais apresentam-se tão fluidos, os pais das camadas médias preocupam-se cada vez mais com a preparação dos filhos, caracterizada por uma intensificação e diversificação dos investimentos e estratégias educacionais (Nogueira, 2010). Isto também se reflete no momento de escolha profissional e de construção de um projeto de vida, em que os pais, muitas vezes, desejam que os filhos sigam carreiras consideradas de maior prestígio social e econômico (Henriques, Féres-Carneiro e Magalhães, 2006).

6.2.4

O paradoxo da “livre” escolha na contemporaneidade

Ao se projetarem no futuro a respeito da escolha profissional das gerações seguintes à terceira geração, os entrevistados, das três gerações, manifestam que

não pretendem influenciar os próximos descendentes e que não gostariam que as novas gerações optassem pela mesma carreira da família. Essa projeção está impregnada por conteúdos relacionados à liberdade de escolha a partir da existência de uma vocação, de um perfil e de um interesse sobre a profissão a ser escolhida.

“Ah, aí eu não sei, se ela (neta) tiver vocação...” (Antônio José, 2ª geração).

“Eu não penso assim: ‘ah gostaria muito que ela seguisse a minha carreira, que ela fosse minha herdeira, que ela herdasse o escritório’, nada disso, não tenho essa coisa na cabeça. Eu acho que ela vai buscar o caminho dela. Tem que ser feliz” (Alex, 3ª geração).

“Eu acho que cada um tem que fazer o que gosta. É o principal. Trabalhar com alguma coisa que você não gosta é duro. Deve ser a pior coisa do mundo” (Caio, 3º geração).

Notamos nas falas dos participantes a absorção do ideário de liberdade de escolha e busca da felicidade e autenticidade, próprios da contemporaneidade, atribuindo às próximas gerações a possibilidade de escolher livremente a sua profissão de acordo com seu perfil ou vocação. O ideário de liberdade de escolha está diretamente relacionado ao contexto contemporâneo, que requisita ao indivíduo a elaboração de um projeto reflexivo (Giddens, 2002), ou seja, projetos que são constantemente repensados de acordo com as transformações e necessidades que possam surgir.

“Eu gosto que ele faça o que ele quiser, o que ele gostar. (...) As pessoas têm que sentir o que precisam” (Dora, 1ª geração).

“Por mim, faz o que quiser. Eu não quero que ele seja uma continuação da linhagem, até porque eu fiz análise (...) não acho que tenha que seguir, tem que fazer o que tem vontade” (Érica, 3ª geração).

“Mas eu acho que eu faria exatamente como o meu pai fez. Assim, eu tenho esse pensamento, não influenciar. Se ele fizer Medicina, acho que de certa forma, né... pro pai acho que é uma... uma forma, assim, o pai se sente homenageado de alguma forma, porque admirou o pai, tem uma admiração pelo pai e viu o pai fazendo aquilo e achou legal” (Caio, 3ª geração.)

É possível identificar o paradoxo da “livre” escolha na contemporaneidade quando o entrevistado, por um lado, constata que não pretende influenciar a geração seguinte, que o descendente pode “fazer o que quiser” e que ele não pretende influenciar. Por outro lado, assume que a ideia de repetição da escolha é para ele como uma homenagem à admiração que se tem pelos ascendentes.

Ainda que o indivíduo e os que estão à sua volta possuam a crença de que se pode escolher livremente e de que o projeto seria naturalmente concebido como individual, uma vez que o indivíduo é percebido como fazendo parte de uma dimensão culturalmente fabricada, deve-se relativizar a noção de projeto individual, ou seja, da escolha totalmente livre. O meio social e a família possuem papel fundamental nesse processo, principalmente as famílias participantes deste estudo que possuem um forte legado transmitido através das gerações.

Em relação ao desejo de continuação da profissão na família, destacamos as falas dos membros da família Esteves, pois chama a atenção a forma como todos eles se referem ao exercício e à representação da profissão de psicanalista na contemporaneidade.

“Ele pode seguir outras coisas. Tem muito psicanalista hoje, não tá precisando não. Não é uma precisão... o que nós lutamos pra trazer psicanalistas pra cá e fazer uma instituição” (Eloísa, 1ª geração).

“Não sei... eu acho que é muito ingrata hoje em dia, requer muito estudo, requer todo um curso superior, depois toda uma especialização, seja formal ou não seja, eu acho que precisa de muito tempo.... a menos que se sinta, que sinta a vocação, aí você não pode opinar. Não seria a escolha melhor” (Ernesto, 2ª geração).

“Eu acho um trabalho super angustiante, super demandante e tudo mais, inseguro financeiramente... ó se quiser, óbvio que eu vou ajudar e tudo mais e tal” (Érica, 3ª geração).

É interessante notar que as três gerações se remetem à profissão como “ingrata”, “angustiante”, “demandante” e com excesso de profissionais na área, ainda que eles próprios estejam satisfeitos com suas trajetórias de carreira. Podemos levantar algumas hipóteses do que subjaz a esse discurso. Há, observando pelo prisma do trabalho, uma preocupação com a instabilidade financeira pela qual passam os profissionais liberais autônomos na contemporaneidade.

Essas falas demonstram também a ambivalência da transmissão da profissão. Por um lado, o sujeito possui uma visão idealizada da figura mítica familiar (Krom, 2000), deseja seguir a tradição da família e aceita o legado familiar, como uma busca pelo pertencimento na família e como uma forma de homenagear as gerações anteriores. Por outro lado, ele carrega o peso de fazer jus ao que lhe foi transmitido e de seguir transmitindo aquele legado através das gerações.

6.2.5

O peso do nome e do sobrenome

“Peso”, “pressão”, “responsabilidade” e “cobrança” são alguns termos utilizados pelos participantes ao se manifestarem a respeito de seus sentimentos e vivências com a representatividade profissional do sobrenome que carregam.

“Mas você sente uma pressão, né?” (Cláudio, 2ª geração).

“Mas eu me lembro de ser defendidíssima com isso, de ficar envergonhada na aula quando algum professor falava: ‘ah você é filha...’ ficava envergonhadíssima... é, era peso pra mim, mas isso foi muito trabalhado na análise, né?” (Érica, 3ª geração).

“É um peso. Não é bom, não recomendo. Talvez por isso mesmo que eles tentaram me dissuadir a seguir, porque sabiam que ia ser um peso muito maior, você tem que ser o filho de fulano, é duro, é duro” (Ernesto, 2º geração).

“(…) por outro lado, tem a responsabilidade, né? Quer dizer, todo mundo espera que você seja bom justamente por causa do nome, que você faça jus ao nome, que você fique correspondente a isso daí. Então há uma cobrança muito grande” (Alex, 3ª geração).

“É, tem uma pressão (risos). Mas é uma pressão que não é proposital, que tá lá no ar. Ninguém põe a pressão não. Mas, existe. Pois é, eu não sei o que os professores lá na faculdade acham de mim. Todos os professores conhecem minha avó, minha mãe. ‘Ah, filho da Bia’... Aí eu penso: ‘será que ele gosta de mim porque eu sou um bom aluno?’” (Bruno, 3ª geração).

A maioria dos membros das 2ª e 3ª gerações relatou sentir cobrança por parte da sociedade – outros familiares, professores, colegas de profissão – além de uma cobrança interna. A cobrança interna, ou seja, do próprio sujeito, diz respeito à necessidade de ser “tão bom quanto” as outras gerações e à responsabilidade que ele sente em fazer jus ao sobrenome da família. Isto acaba por provocar comparações entre si mesmo e os outros profissionais da família e dúvidas em relação à sua própria capacidade. A pressão social é marcada pela referência que o sobrenome é na área de atuação, gerando uma alta exigência no desempenho da profissão.

“(…) não é uma coisa assim de outro mundo, mas traz um... uma referência. No ambiente profissional brasileiro é uma referência. Quando eu comecei, ela já era uma pessoa muito reconhecida, muito mesmo. Então a gente ficou na sombra do nome dela, essa é uma crise que todos os irmãos tiveram. E também tem uma coisa assim, como ela é uma pessoa muito talentosa, né, muito... sempre muito brilhante no que fazia... aí então tinha essa coisa. Até hoje a gente ouve, tem uns indelicados: ‘vocês

não chegam aos pés da mãe de vocês’. Cobrança pelo sobrenome não. Era mais uma cobrança interna mesmo. O nível de exigência é muito alto, uma coisa que beira às vezes o sofrimento...” (Beatriz, 2ª geração).

De acordo com Schutzemberger (2011), o sobrenome é uma das bases da identidade e é por intermédio dele que a pessoa se situa social, geográfica e culturalmente, adquirindo o sentido de pertencimento a um determinado grupo. O sobrenome marca a relação do indivíduo com seus ancestrais, inscrevendo-o em uma linhagem e vinculando a sua identidade à história das gerações (Gaulejac, 2009).

Gaulejac (2009) questiona como é possível existir por si mesmo quando a pessoa já carrega um sobrenome ilustre, uma vez que este é um elemento incontornável do processo de identidade. Conforme este autor, o sobrenome permite reconhecer-se e ser reconhecido, identificar e ser identificado e a sua abolição seria uma forma de despersonalização.

Devido a essa importância atribuída ao sobrenome na constituição da identidade do sujeito, os entrevistados desse estudo relatam que socialmente há a cobrança de uma expectativa a ser correspondida. Assim, como no passado os sobrenomes de muitas famílias representavam a profissão que era exercida pelos seus membros e transmitida através das gerações, hoje o sobrenome pode ter outro significado. Porém, no caso de nossas famílias entrevistadas, remete a profissionais de sucesso ligados a uma determinada área.

Segundo Barros (1987), a disposição em transmitir aos filhos e netos o nome da família refere-se à inserção da família na sociedade, além de satisfazer a um culto e uma tradição familiar. Isto demonstra a importância que o sobrenome simboliza na sociedade, e colabora para a compreensão da angústia que alguns entrevistados demonstraram sentir em não decepcionar e ter que corresponder às expectativas sobre ele projetadas, muitas vezes sob a pena de não ser reconhecido como um profissional, sendo desleal à família (Ducommun-Nagy, 2006).

“Às vezes eu acho que eu fico aflita não de honrar o sobrenome, mas muito mais de acharem que eu tenho que ser qualquer coisa porque eu

tenho o sobrenome na área, achar que vão me cobrar mais por causa disso, ou sei lá o quê” (Érica, 3ª geração).

“Uma pressão que as pessoas já logo querem cobrar: ‘pô, você é filho do fulano’, pô, né, aí você já fica naquela situação assim: ‘eu não posso decepcionar, né?’ Mas nunca tive medo não, talvez por ter ficado longe e tal. Eu nunca me senti muito cobrado, mas você sabe que tem uma responsabilidade maior, né, você fica com uma responsabilidade de não é... não decepcionar, né, então você acaba tendo que se superar mais, estudar mais, tomar mais cuidado...” (Cláudio, 2ª geração).

“(...) acho que ele (seu filho Caio) ficava com medo de ser assim muito cobrado. Pô, o cara é neto de pediatra, filho de pediatra e fica aquela pressão, acho que por isso que ele tentou ir pra longe. (...) eu sinto que ele se sente pressionado, entendeu? Dessas vezes que a gente tentou ajudar, eu senti a pressão dele: ‘pô, será que eu vou corresponder?’” (Cláudio, 2ª geração).

Seguir a carreira de outros membros da família pode também “abrir caminhos”, isto é, ser uma via de sucesso facilitada pelo que o grupo familiar já construiu e até mesmo pela referência que a família e o sobrenome são em determinada área profissional. O nome de família é considerado um capital social (Bourdieu, 1998) à medida que funciona como um recurso de vinculação ao grupo e relaciona-se ao conhecimento e ao estabelecimento de contatos. Dessa forma, os detentores do capital social herdado, representado por um sobrenome importante em uma determinada área, acabam sendo valorizados pelo seu capital social e contando com um caminho facilitado em direção ao prestígio social (Bourdieu, 1998).

“Você segue a carreira do seu pai, do seu avô, as pessoas reconhecem pelo nome, né, quer dizer, as pessoas, mesmo quem não me conhece, me reconhece pelo sobrenome que é um sobrenome que tem uma referência, pra quem é da área jurídica (...) Isso por um lado é bom, que te ajuda a

abrir portas, sem dúvida alguma, né? É... ah... principalmente quando o nome é bom, se o nome for ruim é ao contrário, se é o nome de pessoas responsáveis, respeitáveis, competentes isso é muito bom” (Alex, 3ª geração).

“Mas na grande maioria dos casos eu digo que abre portas, mas também tem essas... esses problemas, esse obstáculos, que não têm nada a ver comigo. Mas de forma geral acho que o saldo é positivo. É algo que demorou, mas que eu já estou nesse processo e esses signos que vêm da minha família quando colocados ao meu favor eles ficam muito fortes, dão mais sentido pra coisa” (Diogo, 3ª geração).

Se carregar o sobrenome da família pode ser um peso, o fardo pode tornar-se mais pesado quando o nome próprio é o mesmo, como o é o caso do Dr. Antônio José, que tem como primeiro nome o nome de seu pai, e de Diana, que tem o nome de sua tia, figura mítica da família. De acordo com Krom (2000), muitas vezes, a repetição dos nomes próprios na família está relacionada às lealdades invisíveis (Boszormenyi-Nagy e Spark, 1984).

Ao dar o nome do pai a um filho, o indivíduo já nasce com uma missão a ser realizada ao longo da vida, que, em geral, vem carregada da expectativa de perpetuação da linhagem. Segundo Cervený e Rabinovich (2006), a história de cada um enquanto sujeito inicia-se em uma pré-história que antecede o nascimento, em que é tecida uma trama de expectativas, fantasias e desejos dos ascendentes.

Cumprir a sua missão e seguir os legados familiares são formas de lealdade à família que geram um sentido de pertencimento no indivíduo, além da perpetuação da identidade familiar. É difícil não cumprir a missão e diferenciar-se quando se tem o nome de um membro da família que é o modelo-matriz daquele grupo familiar.

“Eu acho que um dado que de certa maneira me incomodava no início da carreira era o fato justamente de eu ser filho do meu pai, quer dizer, filho de uma pessoa que tem o mesmo nome que eu e que é conhecida, famosa,

tem um nome de sucesso. Porque aí, isso pra mim, isso me abafava um pouco, então eu buscava os meus caminhos próprios. Então eu nunca fiquei ali na aba dele porque isso me incomodava. (...) Isso na família, principalmente, ‘ah, seu pai, seu pai’ aquelas coisas, aqueles elogios, querendo dizer: você tem que ser igual... isso é um peso” (Antônio José, 2ª geração).

No caso do Dr. Antônio José, levar o nome e o sobrenome do pai, uma pessoa reconhecida na área foi um incômodo, mas também algo que o levou a buscar uma diferenciação, como forma de evitar o inevitável: a vinculação de seu nome com o nome de seu pai. Talvez essa tentativa de diferenciação tenha sido facilitada pelo seu segundo nome, José que o diferencia de seu pai, apenas Antônio. De acordo com Rabinovich, Travaglini, Coser e Esteves (1993), a atribuição do nome de alguém da família ocorre, em geral, por homenagem a essa pessoa ou por seguir uma tradição. As pessoas nomeadas dessa forma costumam, segundo as autoras, ter uma responsabilidade de corresponder a essas expectativas.

“A Diana (tia), quando eu tinha 14 anos... a Diana tem 18 sobrinhos. (...) E desses sobrinhos, de 18 sobrinhos, eu fui a contemplada, a herdeira, a escolhida pra ser herdeira. Ela quando me falou, eu falei assim: ‘ai, dá pro meu irmão também’, eu não queria, vai entender a vida, né? (...) sei lá o que que é... e eu ganhei o nome dela, sei lá... vai entender... eu não entendo nada. (...)” (Diana, 2ª geração).

Diana recebeu esse nome como uma homenagem à sua tia, figura muito querida e tida como modelo na família. Sua mãe, Dora, não queria a repetição do nome, pois ela própria possui o nome da ex-mulher de seu pai, que também era sua tia, e sente o peso de carregar o nome de alguém da família. Segundo Dora, foi o pai que escolheu o nome da filha, pois gostava muito da cunhada que morava com eles. Diana, não por acaso, foi escolhida por sua tia para herdar todo o seu patrimônio que havia construído – material e profissional. O fato de Diana ter dado prosseguimento ao que sua tia estabeleceu corresponde a uma possível

dívida de lealdade (Schutzemberger, 2011) em retribuição a tudo que a tia fez por ela em vida. De acordo com Ducommun-Nagy (2006), aquele que aceita receber o que lhe é doado coloca-se em uma situação de dívida. Essa dívida é contabilizada no “grande livro de contas da família”, por meio do qual é possível fazer as contas dos créditos e débitos de cada membro da família, localizando suas dívidas, obrigações ou méritos. A maneira de saldar uma dívida é através das gerações, ou seja, aquilo que se recebe das gerações anteriores é transmitido para as gerações posteriores (Schutzemberger, 2011). Assim, saldar uma dívida de lealdade significa garantir a sobrevivência do grupo familiar do qual se faz parte. Isto explica a lealdade de Diana em dar prosseguimento ao que a tia lhe doou e continuar a transmissão para a geração seguinte.

6.2.6

Os valores transmitidos no cotidiano

De acordo com os participantes deste estudo, os valores transmitidos pela família foram importantes na formação de suas identidades ocupacionais (Bohoslavsky, 1998) e, logo, na escolha profissional e na visão que cada um tem do trabalho.

“Mas impressionante, assim, como tem coisas que você, você, é... não sei, acho que a gente vai captando de garoto, de tá ali do lado do cara, vendo, sabe assim, aquela dedicação, vendo aquele respeito pela profissão”
(Cláudio, 2ª geração).

A transmissão dos valores na família é muito importante, pois são eles que movem o indivíduo a empenhar-se por uma causa, a motivar-se para a vida e para o trabalho. Segundo Bohoslavsky (1998) a família constitui o grupo de participação e de referência fundamental, portanto, os valores desse grupo formam uma base significativa no processo da escolha e da identificação profissional. É interessante notar que os valores que as famílias transmitiram estão diretamente relacionados à profissão repetida por seus membros, tornando-se, assim, a marca da família.

Tomizaki (2010) defende a íntima relação que existe entre educação e gerações e afirma que cada geração transmite aos seus descendentes aquilo que considera fundamental para a preservação e continuidade da sua herança. Neste estudo, observamos que as figuras míticas, ou modelo-matriz – representantes da primeira geração – reconhecem os valores que transmitiram como fazendo parte da educação de seus filhos e, posteriormente, de seus netos. Nessa transmissão de valores os pais/avós projetam sentido e justificação às suas vidas (Benincá e Gomes, 1998) tanto pessoais quanto profissionais. Assim, as gerações seguintes cresceram em um contexto impregnado por esses valores que fazem parte da família, mas também dizem respeito à profissão, à trajetória de carreira e ao dia a dia vivenciado pelos pais/avós. Esses valores são reconhecidos pelos entrevistados como fatores de grande influência na escolha pela mesma profissão das gerações anteriores.

Em estudo a respeito da transmissão geracional através da educação de pais para filhos, Wagner, Predebon e Falcke (2005) observaram que os jovens universitários participantes da pesquisa que identificaram em seus pais o incentivo ao estudo tendem a dedicar-se e a esforçar-se mais. As autoras ressaltam a importância da família nesse processo de transmissão dos valores através da educação.

Ao transmitir os valores e a herança cultural (Szymanski, 2000) através das gerações, a família assegura a sua perpetuação, ou seja, a continuidade dos elementos que a caracterizam. Esses valores estão arraigados a uma cultura familiar própria e cada família irá apresentar padrões interacionais peculiares (Garcia, Yunes, Chaves e Santos, 2007). Cabe destacar que os valores transmitidos em uma família costumam ser os mesmos, porém, eles não permanecem intactos ao longo do tempo, pois são atualizados a cada geração. Nesse sentido Falcke e Wagner (2005) constatam que os valores transmitidos pelas gerações podem ser perpassados por temas que são considerados relevantes na história da família, como também podem ser incorporados por novos temas de acordo com os avanços sociais. Assim, os conteúdos transmitidos através dos valores devem-se à influência dos fatores históricos e sociais que fazem parte do tempo/espaço vivenciados pelas gerações.

Nas famílias por nós entrevistadas há uma nítida relação entre os valores transmitidos através da educação dispensada e as peculiaridades da profissão de cada família. Na família Abreu, os membros relatam a importância dada a valores como retidão, caráter, “pessoas corretas e batalhadoras”. Assim, valores transmitidos, como a retidão, a honestidade, ser correto e batalhador estão, de certo modo, diretamente ligados à profissão de advogado. Logo, observamos que na família Abreu os valores transmitidos estão bastante atrelados ao trabalho e à profissão que foi passada através das gerações.

“Meu avô também sempre passou essa coisa, ele tem uns ditados ótimos, assim, é... ‘trabalho é o seguinte: 1% inspiração e 99% transpiração’ (...) então correr atrás das coisas, isso é uma marca da família, eu acho. (...) Papai fala esse negócio ‘tem que ter olho de tigre!’ Também é uma outra coisa marcante que ele fala também, essa coisa da garra. Cada um tem uma coisa marcante que vai passando, né, que vai passando as gerações todas. E eu acho que isso é uma marca... são todas pessoas corretas, batalhadoras, pessoas de garra e é isso” (Alex, 3ª geração)

Nas duas famílias representantes do meio artístico, a família Borges (músicos) e a família Duarte (professores de teatro), aparece como uma questão importante a relação com o dinheiro, não sendo este um valor predominante, uma vez que está sobreposto por valores relativos ao grupo/coletivo, à criatividade e ao contato com as pessoas. Ou seja, para essas famílias os valores humanitários são mais importantes do que valores materialistas (Gouveia, Meira, Gusmão, Souza Filho e Souza, 2008). Esse dado averiguado em nossa análise vai ao encontro dos resultados obtidos no estudo de Gouveia et. al (2008) sobre valores e interesses profissionais, no qual foi constatado que o interesse pelas artes está correlacionado à presença de valores interacionais.

“Eu era chamada pra tocar, eu precisava também da profissão, com tantos filhos eu precisava também do dinheiro (...) Agora, tem esse lado negativo, se você quiser a vida material por exemplo, eu nunca ensinei as pessoas a ver um futuro assim, não tem ninguém rico na família. Também

eu não aprendi isso aqui a relação com valores, com dinheiro, com investimentos. Até de investir, eu não investi neles como músicos, o meu pai também não investiu em mim. Para mim, educação não é investimento” (Berenice, 1ª geração).

“E também valores morais, valores de amizade, valores de... que o dinheiro não é tudo, que o dinheiro não é, é uma das moedas, que tem outras moedas também tão valorosas quanto... como a criatividade, como a arte...” (Diana, 2ª geração).

“É, porque quem escolhe trabalhar com teatro é inevitavelmente confrontado com esse valor. E tem uma coisa do contato pessoal, uma coisa de grupo, coletiva, não individualista que o teatro tem e que tem a ver com os meus valores que é muito confuso nos dias de hoje. Então eu fico muito feliz de vir de onde eu venho, porque esses valores comunitários, mais humanos, eles sempre tiveram... (...) Essa coisa de fazer menos e escuta mais, essa coisa do coletivo. Isso sem dúvida são valores muito fortes e que eu acho importante até pros dias de hoje. Eu não sou totalmente tomado por esses valores da nossa cultura contemporânea” (Diogo, 3ª geração).

“Eu gostaria que ele fosse... na verdade ele pode ser o que ele quiser, menos um cara ganancioso, um homem de negócios, eu acho que eu ficaria meio passado, se ele fosse assim um cara que queira só ganhar dinheiro, se fosse um cara assim com esse valores... (...) Tem valores humanos, artísticos que são muito importantes. Acho que eu só me incomodaria muito se ele fosse um cara ganancioso. Eu gostaria que ele pudesse ter o próprio caminho dele, mas se ele fosse um cara que esses valores de onde eu venho não imprimissem nada nas características dele, se ele achasse isso o fim, você fazer uma peça amadoristicamente e não receber dinheiro, eu acho que eu não ia gostar muito, acho que ia ser um ponto conflituoso. Mas acho que é a única coisa, assim” (Diogo, 3ª geração).

Diogo expressa o seu desejo de transmissão nem tanto da profissão, mas sim dos valores a ela atrelados. Esses valores têm sido transmitidos através das gerações de sua família, assim como ele, possivelmente, transmitirá a seus filhos. Segundo Wagner, Predebon e Falcke (2005), no processo de desenvolvimento, os pais não são os únicos transmissores de valores, pois a tendência é que o indivíduo busque outros referenciais no meio externo. Ainda assim, os pais desejam que seus filhos adquiram uma estrutura de valores por eles transmitida, pois, segundo as autoras, é importante garantir a continuidade desse “patrimônio”, até mesmo para assegurar a sobrevivência da própria família.

Em profissões de ajuda, como a Pediatria e a Psicanálise, sobressaem valores relativos à ética na relação médico-paciente. Na família Campos, isso fica bem marcado, pois o avô Dr. Caetano, modelo-matriz dessa família, fez questão de transmitir aos filhos a importância do paciente estar sempre em primeiro lugar. Esse valor foi transmitido, tornando-se o grande legado da família. Caio (3ª geração) refere que antes mesmo do seu momento de escolha profissional, ele já havia recebido como herança a importância do respeito ao paciente, pois foi algo que ele cresceu ouvindo de seu pai e seu avô. É evidente que este foi um dado decisivo para a escolha de Caio pela Medicina.

“Em primeiro lugar, logicamente o ser humano, né? E depois, lógico, a profissão. A gente tem que ganhar dinheiro, né? Mas em segundo plano, bem separado” (Dr. Caetano – 1ª geração).

“... porque assim meu avô, tipo, meu pai, meu avô passou pro meu pai e meu pai me passou também, né... (...) meu avô até hoje ele tem muito disso, de respeito à profissão e, conseqüentemente, ao paciente, você, né... é... você sempre colocar a ética acima de qualquer coisa, né? (...) Isso aí por eu ver meu pai, meu avô sempre com... sempre... sempre muito... é... muito respeito com o paciente, preocupado, então isso aí eu aprendi muito esses valores da ética, de respeito (...) E acho que isso meu avô e meu pai me passaram: a parte de você respeitar a profissão e respeitar o paciente, você fazer da maneira correta sempre o que tá ao seu alcance eu acho que

isso é uma coisa que talvez se não tivesse esse valor em casa, deles, eu acho que talvez o meu pensamento fosse outro” (Caio – 3ª geração).

“Olha, eu acho que o respeito ao outro é uma coisa que sempre teve muito lá em casa e que eu acho que nós, na nossa profissão, temos que ter ao máximo e aceitar a diferença, não impor o que a gente pensa. (...) Agora uma coisa que eu aprendi muito e que eu transmito isso lá no instituto é o seguinte: é que, é o sigilo. (...)” (Ernesto, 2ª geração).

“O sigilo me foi passado, essa ética, como exemplo e eu nunca deixei escapar um nome de paciente” (Érica, 3ª geração).

Apesar dos valores preponderantes serem diferentes em cada profissão, para todos os participantes esses valores passados no dia a dia foram determinantes para a influência na repetição da escolha profissional das gerações. Soma-se a isso outro dado importante que é a convivência no cotidiano com a atividade profissional dos pais/avós. Participar do dia a dia de trabalho dos pais/avós, seja por acompanhá-los em viagens ou ao local de trabalho, seja por morar junto ao ambiente de trabalho, ou por ouvi-los falar a respeito de suas profissões, tais fatores tornaram o dia a dia da profissão como algo fazendo parte da vida cotidiana da família. Os participantes relatam como sendo esta a grande influência de suas escolhas e projetos de vida.

“(...) acho que foi mais pela influência do ambiente mesmo. Cresci no ambiente profissional da minha mãe, né, mais do que no do meu pai que era bancário. Então a gente sempre ia muito a concertos de música erudita. (...) era o que a gente mais fazia, então achei que era normal eu fazer musica (...) A minha mãe foi muito influente nesse aspecto, assim. Ela não disse para nós sermos músicos, mas também... a bagagem que ela nos deu foi... direcionada pra música, a bagagem cultural, assim (...)” (Beatriz, 2ª geração).

“É, eu sempre tive muito dentro desse universo, então é... sair disso acaba sendo um pouco difícil é... mas... depois de um tempo também eu não queria sair desse universo. Além de tá no sangue, eu gosto” (Bruno, 3ª geração).

“Eu acho que isso acabou sendo uma coisa é... é... pra mim, natural. Porque eu sempre convivi nesse meio, né? Sempre convivi nesse meio, com meu avô, com meu pai... então, é... é... isso desde muito pequeno. (...) Desde muito cedo eu frequentava com o meu avô o ambiente de trabalho dele. (...) então pra mim foi uma coisa muito natural na hora de escolher (...) eu não me enxergava fazendo outra coisa a não ser Direito” (Alex, 3ª geração).

Alguns termos utilizados pelos entrevistados, como “natural”, “normal”, “está no sangue” permitem perceber como trabalho e família encontram-se misturados no cotidiano dessas famílias. A profissão e os valores a ela atrelados já estavam tão entranhados no contexto familiar que muitos nem cogitaram não seguir a profissão das outras gerações. Esse tipo de transmissão é quase um retorno às sociedades pré-modernas, nas quais o trabalho misturava-se com a esfera privada e a família constituía-se como uma unidade autônoma, em que todos participavam das atividades econômicas (Durkheim, 1984; Prost, 1992). Ainda que hoje, em geral, a família esteja na esfera privada, e o trabalho tenha se deslocado para a esfera pública, nessas famílias, esses dois âmbitos parecem estar um pouco emaranhados, uma vez que os membros de outras gerações vivenciaram bem de perto a profissão dos pais/avós.

“E eu acho assim, é por aí, você vai desde garoto assim... talvez tenha sido até isso... você... porque Pediatria não tem como você não tá perto. O cara tá no telefone orientando, falando, né? Então você tá ouvindo o tempo todo também (...) o tempo todo era cliente entrando em casa desesperada com criança, então a gente ficava sempre olhando aquilo, acompanhando. E mais os telefonemas que eram o tempo todo... então você não sabe o que é que sugestionou mais. (...) Como eu te falei, eu acho

que tem alguma coisa a mais, eu não saberia dizer se tem alguma coisa genética ou se é realmente aquela coisa do gota a gota, que você vai a vida inteira ali vendo a pessoa e tal, você vai...” (Cláudio – 2ª geração).

“Esquisito a família toda, né? (risos) Ninguém obrigou, mas teve influência, evidente que tem que ter. (...) Eu acho que tem influência, mas acho que tem que ser uma coisa mais light. Nada imposto, não, aqui não foi. Foi mais espontâneo, na vivência. E tanto a Diana como o Diogo foram criados ali. Ela (sua irmã Diana) adotou-os muito. Apesar de morar conosco, comigo e com meu marido, ela sempre levou muito eles para ensaio, aquela coisa toda e incentivou, sem querer” (Dora, 1ª geração).

“(...) aí fui crescendo dentro desse ambiente, principalmente porque os dois tinham consultório na parte da frente do nosso apartamento. Desde pequeno eu convivia com a profissão deles, né? E... e eu optei por Medicina” (Ernesto, 2ª geração).

O fato de passar a vida toda, desde a infância, convivendo com um familiar que é modelo e exemplo de profissional, levou nossos entrevistados a se identificarem com essa pessoa e com os valores por ela transmitidos. Segundo Andrade (1997), a ideologia familiar gera uma imagem vocacional que influencia a ideia que os indivíduos terão a respeito de determinada profissão. É no seio da família que se estruturam os conceitos ocupacionais que durante toda a vida irão nortear as relações do indivíduo com o mundo do trabalho. Assim, pode-se inferir que há uma influência muitas vezes implícita, da ideologia familiar sobre os valores e os conceitos ocupacionais com os quais o indivíduo se identifica ao longo da vida (Andrade, 1997).

Essa ideologia é passada nas atividades do cotidiano da família, de forma natural, nas conversas à mesa de jantar, nos ditados utilizados pela família. A própria linguagem é um meio de transmissão, pois cada profissão possui um linguajar, jargões típicos que os filhos ouvem em casa desde a infância. É como no exemplo do depoimento de Érica (3ª geração), em que ela ouvia os pais e os avós falarem sobre o inconsciente sem saber o que era. Ao optar pelo curso de

Psicologia, ela escolhe também compreender melhor o que era aquilo que sempre foi falado em sua casa, que sempre fez parte de sua vida em família.

“Hoje em dia eu vejo que alguma coisa eu captava desse linguajar, dessa língua do inconsciente, mas eu falava ‘eu não sei, eu tô aprendendo, eu não quero ter esse fardo e eu não aprendo por osmose’. Hoje em dia eu até acho que alguma coisa entra por osmose mesmo. (...) então eu acho que tem uma coisa de visão de mundo que foi passada de alguma outra maneira (...) não sei como era passado exatamente, mas... você convivendo... algumas coisas eu ouvia, daí a isso fazer algum sentido” (Érica, 3ª geração).

Não fica claro, para os nossos entrevistados, como isso era passado. Essa transmissão de valores fez e faz parte da vida deles. Portanto, apesar de não ter havido uma influência explícita sobre as escolhas profissionais, ao longo da formação do indivíduo, os valores daquela profissão foram, pouco a pouco, sendo inculcados nessas histórias de vida. Muitas vezes, essa “impressão” de valores na formação da identidade do filho/neto não foi proposital, mas algo fluido, pois já era parte da história daquela família, já estava nela ancorado.

6.2.7

A transmissão geracional: lealdade ao amor pela profissão

É interessante notar que a nenhum dos participantes da pesquisa foi imposto que seguisse a profissão das outras gerações. Pelo contrário, o que observamos é que nessas famílias os pais não falaram nada por não quererem influenciar e alguns até mesmo dissuadiram os filhos de fazer aquela escolha profissional.

“Parece uma coisa que passa, não é uma exigência: ‘você tem que ser músico’, parece que é uma coisa que passa...” (Berenice, 1ª geração).

Para ninguém foi imposto e nem ao menos solicitado que seguisse a carreira familiar. Nenhum dos pais ou dos avós falou: “Eu gostaria que você desse continuidade à profissão na família” ou “Você deve seguir a nossa profissão”. Porém, na maioria dos casos, a escolha profissional do indivíduo não foi surpresa para a família. É como se já fosse esperado. Então, o que levou esses indivíduos à repetição da escolha profissional através das gerações da família?

“Na parte da Medicina, meu pai desde criança nunca falou pra eu fazer Medicina. Pelo contrário até, ele até acho que numa forma de, de... exatamente pra me deixar à vontade... Ele falava: é muito bom, eu gosto muito, mas é muito complicado, tem seu lado ruim. Sempre fim de semana é... meu pai quase todo final de semana meu pai tinha que sair às vezes na hora do almoço, ou então ia paciente lá em casa... às vezes de madrugada acordava com choro de criança lá em casa. Aí ele falava: ‘ta vendo? Não é só... tudo tem seu lado ruim, você tem que gostar muito pra poder fazer...’ aí eu acho que ele ficava falando pra tentar não fazer com que eu achasse que tinha que fazer aquilo” (Caio – 3ª geração).

Essa resposta não é tão simples, já que cada um possui suas motivações dentro de uma dinâmica própria da família. No entanto, sabe-se que toda família transmite o seu modelo, ainda que tome muito cuidado para não fazê-lo. O processo de transmissão geracional começa antes mesmo de o indivíduo ser concebido, ou seja, antes de nascer ele já recebe uma série de projeções familiares e já vem ao mundo inserido em uma história preexistente (Falcke e Wagner, 2005). Através das narrativas dos entrevistados neste estudo, pode-se perceber que a transmissão se dá no dia a dia, na educação e na convivência cotidiana e está presente de forma natural na vida da família.

Esses conteúdos que são transmitidos, muitas vezes sem serem verbalizados explicitamente, segundo Boszormenyi-Nagy e Spark (1984) são as lealdades invisíveis que perpassam as gerações da família. Como podemos observar, nas famílias entrevistadas, os membros são leais às gerações anteriores mesmo sem o reconhecimento consciente ou sentimentos de obrigação. Isto se pode explicar pelo fato de que, segundo Ducommun-Nagy (2006), quanto mais o

ambiente no qual a pessoa cresceu é digno de sua confiança, maior será a sua dívida para com as pessoas que proporcionaram esse ambiente. Os nossos entrevistados relataram boas experiências em família, principalmente relacionadas à forma como viam o trabalho dos outros membros. Pensamos, assim, que essa carga de afeto presente no grupo familiar pode ter gerado sentimentos de dívida, levando-os a retribuir através da lealdade, perpetuando a profissão na família.

A repetição ao longo das gerações diz respeito à lealdade ao grupo familiar, no qual o indivíduo interioriza as expectativas sobre ele projetadas e a elas corresponde. Acolher a “herança profissional” (Soares-Lucchiari, 1997b) e corresponder às lealdades invisíveis transmitidas pelas gerações garante ao indivíduo o sentimento de pertencimento à sua família. De acordo com Gaulejac (2009), a repetição, seja ela consciente ou inconsciente, de sintomas, situações ou escolhas são manifestações de um vínculo com as gerações anteriores, do qual o indivíduo necessita por ser constitutivo da sua própria identidade.

A maioria dos participantes demonstra curiosidade em compreender o que é que passa, ou seja, o que levou tantos membros da família e de gerações diferentes a optarem por seguir a mesma trajetória profissional. Alguns acreditam que pode haver algo de genético, outros acham que é “um mistério”, outros pensam ser uma “questão de atitude”. O que percebemos é que esse processo de transmissão não ocorre de forma linear e determinista, ou seja, não se trata aqui de um processo de causa e efeito, mas sim de um fenômeno inserido em um contexto mais complexo (Wagner, Predebon e Falcke, 2005), no qual estão em jogo diferentes aspectos da trama familiar. Essa trama é enredada por valores, mitos, lealdades, legados que perpassam as gerações, muitas vezes sem os próprios membros da família terem essa consciência. Nesse sentido, existe, por parte da família, a necessidade de transmitir para perpetuar o patrimônio familiar e garantir a sua sobrevivência. Do outro lado, cabe ao indivíduo ser leal ao conteúdo transmitido, a fim de confirmar o seu pertencimento ao grupo.

“Mas porque é que eles são músicos então, os meus filhos? Porque dos seis, cinco são músicos, ninguém tá passando fome. Também não tem ninguém rico. Agora, o que que eu passo pra eles? Eu acho que eu passo pra eles o que eu recebi (...) Essa é uma crítica que meu filhos fazem: você

não me ensinou (questões relacionadas a dinheiro), eu tenho que ter. Eu falo: você não tem que ter, você tem que ser. Eu levei tempos pra comprar apartamento. Não era só por pensar diferente, não tinha tempo para pensar. O dia a dia de uma família numerosa, não tem tempo. O dia a dia de uma família é prioridade, o que vestir, o que comer, educação, saúde. A Beatriz também viaja muito aí o Bruno fica aí. Mas ele também é músico. Mas não é uma coisa curiosa? (...) Eu acho que não é genético, acho que é uma questão de atitude” (Berenice, 1ª geração).

“E é impressionante como você vê assim muita afinidade, muita coisa que a gente tem, apesar de ter escolas completamente diferentes e tal, tem coisa que é impressionante, igual, sabe? Tem coisa assim que você vê que... eu acho muito interessante. Eu acho que tem alguma coisa a mais nisso, né, eu acho que tem que ter alguma coisa... que eles passam pra gente... não só no exemplo de fazer, mas não sei, alguma coisa que... é o teu estudo aí. Depois eu vou ficar curioso pra ler essa tese” (Cláudio – 2ª geração).

Em suas narrativas, os membros da primeira e da segunda gerações referiram-se, a maioria espontaneamente, ao “amor” que sentem pela profissão, ao “prazer” que esta lhes proporciona, ao “carinho” com o qual a exercem e ao “orgulho” que sentem por serem identificados pela profissão. Para eles, a atividade profissional é “vital”, algo quase visceral, tamanha a intensidade do significado que imprime em sua vida. Para alguns, principalmente para o modelo-matriz da primeira geração, esse é o bem mais valioso que eles têm para passar para as gerações seguintes.

Estes dados nos levam a inferir que a transmissão da profissão se processa a partir de uma dimensão afetiva, diretamente ligada aos sentimentos relacionados à profissão. Parece que, do mesmo modo que o indivíduo aprende por meio do afeto (Freire, 2001), igualmente pelo afeto ele internaliza a herança familiar profissional.

“Para mim é vital, é prazerosa, é vital, no dia que eu não puder mais ser ligada à música, eu não sei o que vai ser de mim, fazer outra coisa? (...) Porque a música é uma coisa assim que você se engaja tão completamente, você esquece até um pouco do resto. (...) Se não fosse a música, o que que eu ia passar pra eles?” (Berenice, 1ª geração).

“Com muito amor, eu gosto muito. Eu tenho orgulho disso. É isso que passa. O que passa é isso. Aqui em casa não falamos nem prós nem contras. Deixamos levar” (Dora, 1ª geração).

“Eu acho que o maior incentivo é a alegria que o teatro traz pra cada um. É uma alegria fazer aula de teatro, é uma delícia, então isso é um incentivo natural” (Diana, 2ª geração).

“Ele ouvia em casa, né? Papai e mamãe falando... de vez em quando a gente dava algum ensinamento assim... Por que nós influímos? Porque nós fizemos com amor, uma profissão com amor, um trabalho com amor, O Ernesto devia ver o amor que nos tínhamos pela profissão...” (Eloísa, 1ª geração).

“Eu acho que eu posso ter passado o que hoje eu entendo que recebi muito que é aquela coisa assim do carinho, de como a pessoa faz a profissão... é lógico, se você vê uma pessoa assim adorando alguma coisa, você começa a olhar pra aquela coisa com mais carinho: ‘deixa eu ver o que é isso, como funciona’” (Cláudio, 2ª geração).

A partir das manifestações dos participantes acerca do amor que têm pela profissão, entende-se que este é a peça-chave para a transmissão da profissão através das gerações. O componente afetivo é indissociável desse processo. De acordo com Courtois (2003), o afeto e as emoções formam o ponto de encontro no qual e pelo qual a herança é transmitida. Nesse sentido, Magalhães e Féres-Carneiro (2005) postulam que o afeto é motor da subjetivação e é ele que carrega o legado familiar, por meio da trama identificatória da família.

Por fim, pode-se dizer que a transmissão na contemporaneidade continua presente, porém não mais enraizada em um espaço concreto, como se dava no passado, quando as terras ou o estabelecimento de trabalho eram necessariamente passados de pai para filho. Contudo, ela se dá de forma mais fluida. Carregada de afetividade, ela se espalha de modo mais abstrato. Pelo diálogo, pelas lealdades visíveis e invisíveis, pelos valores transmitidos, pelo convívio com outras gerações, pela admiração por membros da família da sua e de outras gerações.

Considerações finais

*En découvrant le rôle de la loyauté dans
nos relations familiales,
nous pourrions trouver une nouvelle clef
de compréhension pour expliquer
nos choix et nos comportements*
(Ducommun-Nagy, 2006)

As influências da família na escolha profissional vêm sendo objeto de estudo de diversos pesquisadores, porém poucas investigações focam nas questões geracionais imbricadas nesse momento de escolha. Adotando como objeto de estudo famílias em que diversos membros das diferentes gerações optaram por abraçar a mesma carreira, buscamos compreender como se dá esse processo de transmissão e quais fenômenos geracionais estariam nele implicados.

A análise das histórias de vida de pessoas de três gerações de uma mesma família que seguiram a mesma profissão permitiu apreender alguns aspectos da transmissão geracional, sobretudo no que diz respeito à transmissão da profissão. A partir das análises intra e interfamiliar das cinco famílias entrevistadas, foi possível observar fenômenos significativos da transmissão que estão em jogo na repetição da escolha profissional na família.

A utilização do genoprofissiograma com cada membro entrevistado possibilitou o acesso a conteúdos que não haviam sido explicitados na entrevista, contribuindo com novos dados e enriquecendo a pesquisa. De uma forma geral, os resultados do estudo apontam para a transmissão de mitos, valores, legados e lealdades que ocorrem através das gerações, muitas vezes, de forma velada, ou invisível, levando os sujeitos a perceberem a repetição da escolha profissional como algo muito natural.

Remetendo-nos à história do trabalho e da família, é a partir da Revolução Industrial e do advento da modernidade, caracterizados pelo modo de produção capitalista, que o indivíduo passa a ter a possibilidade de escolher uma profissão.

Até então, a família funcionava predominantemente como uma unidade de produção autônoma e a profissão era transmitida, naturalmente, de pai para filho. Era comum os pais transmitirem a profissão familiar aos filhos, que aprendiam o ofício através das relações familiares.

Apesar das mudanças ocorridas na sociedade e nos modos de escolha profissional ao longo da história, pudemos observar que a transmissão da profissão através das gerações encontra-se presente nos dias de hoje e ainda pode se dar de forma natural, conforme a percepção dos participantes desta pesquisa. Para muitos entrevistados, escolher seguir a carreira de outros membros da família foi algo que ocorreu “naturalmente”. Alguns nem pensaram em outra possibilidade que não a profissão familiar. Seguir a carreira exercida na família foi uma consequência natural no processo de desenvolvimento, como se, assim como há alguns séculos, eles já estivessem predestinados a acompanhar o pai ou a mãe na profissão. Esses sujeitos relatam que sentem como se tivessem sido preparados, ao longo da vida, para aquela profissão. Ou seja, já havia um projeto profissional traçado pela família, e eles, de forma natural, o acataram e deram prosseguimento. Observamos a presença dos vínculos de lealdades invisíveis que atuam no sistema familiar e permeiam essas escolhas, levando à repetição da profissão através das gerações como forma de perpetuar a família.

Outros sujeitos, das segunda e terceira gerações, apresentaram certa resistência inicial em optar por dar continuidade à tradição e chegaram a pensar em seguir caminhos profissionais alternativos, porém, de certa forma, sentiram-se levados a optar pela profissão tradicional na família. Eles relatam que havia algo “mais forte” que os impulsionava a tal escolha, ainda que essa força nem sempre fosse algo perceptível para todos os entrevistados. Na realidade, alguns deles, principalmente os representantes da segunda geração, sentem como se não houvessem feito, de fato, uma escolha profissional. A figura do pai/mãe enquanto profissional já era tão forte que coube a eles aceitar a “herança profissional”.

Essas figuras fortes, às quais nos referimos no presente texto como modelos-matriz, “guardiães da tradição” (Giddens, 1997) ou “figura mítica familiar” (Krom, 2000), são representadas pelos membros da primeira geração que, nas famílias entrevistadas, foram os primeiros a escolher aquela determinada profissão, inaugurando a tradição na família. Mais do que precursores, a força

desses membros é marcante, pois propagam o mito condutor das histórias familiares e exercem poderosa influência na vida dos membros das gerações seguintes. Eles são fortes exemplos, pois suas trajetórias de carreira foram desenvolvidas à custa de muito esforço, dedicação e amor pela profissão, rompendo barreiras em diferentes aspectos. Os seus descendentes os admiram, sobretudo pelos valores que transmitiram.

É interessante observar que, nessas famílias, os valores transmitidos estão relacionados à profissão familiar e foram fundamentais no processo de escolha profissional e de construção de um projeto de vida. Os entrevistados relatam que viveram de forma muito próxima, cada um a seu modo, mas com muita intensidade, o cotidiano de trabalho de seus pais/mãe, avôs/avós. A profissão era levada para dentro de casa, seja através de relatos, seja nas atividades do dia a dia, misturando-se ao ambiente familiar. Eles também participavam da profissão de seus familiares, ora por acompanhá-los em viagens ou ao próprio local de trabalho, ora por ouvi-los contar sobre suas atividades profissionais quando chegavam à casa, pelas conversas nos encontros de família ou pelos ditados comumente citados. Assim, os membros das segunda e terceira gerações foram criados nesse contexto, vivenciando no dia a dia a profissão de seus familiares. Com essa vivência, valores relativos ao trabalho foram incutidos nas histórias de vida de nossos pesquisados, servindo de base para a construção de um projeto profissional diretamente influenciado pelos conteúdos geracionais.

A influência da família na escolha profissional dos participantes não se deu de forma explícita, ou seja, não houve, na maioria dos casos, desejo expresso verbalmente de que os filhos/netos seguissem a mesma profissão. Nossos resultados vão de encontro àqueles obtidos por Andrade (1997). O autor pesquisou famílias nas quais várias gerações vinham se dedicando à mesma carreira, gerando grandes nomes em suas respectivas áreas e observou que muitos dos seus entrevistados foram forçados a seguir as carreiras familiares. Em nosso caso, nenhum dos sujeitos sentiu-se forçado a seguir a carreira dos pais/avós. Pelo contrário, muitos pais/mães/avós optaram por nada falar, com receio de influenciar, e outros tentaram dissuadir os filhos/netos de seguir a profissão familiar. Porém, ainda assim, os descendentes acabaram por escolhê-la.

Acreditamos que isto se deve à força dos conteúdos transmitidos geracionalmente, principalmente à lealdade que é gerada em função do amor pela profissão existente nessas famílias. Reiteramos aqui a importância dos vínculos de lealdade no sistema familiar, pois consideramos que a repetição da escolha profissional nas diferentes gerações, sem que isso tivesse sido imposto, sugere a lealdade entre os membros. Ser leal e acolher a herança profissional garantem ao indivíduo o sentimento de pertencimento ao grupo familiar.

O amor que os membros mais velhos da família tinham pela profissão foi determinante para a transmissão de sentimentos positivos relacionados às trajetórias de carreira. Os participantes da pesquisa relataram ter tido boas experiências em família, o que evidencia a importância da carga afetiva na transmissão do legado. Assim, foi possível observar que o amor e o orgulho que os membros da primeira e segunda gerações sentiam pela profissão e o significado desta em suas vidas foram passados para as gerações seguintes. Essa transmissão gerou fortes legados e vínculos de lealdades invisíveis, levando seus filhos e netos à repetição do padrão. Inferimos que é por meio do afeto que os indivíduos internalizam a herança familiar profissional. É bem possível que, se as experiências relacionadas ao âmbito profissional não tivessem sido positivas para os membros das gerações mais antigas, esse legado não teria sido transmitido, nem teriam os membros mais jovens repetido a escolha profissional.

Também foi observado nessas famílias que o sobrenome é uma grande marca que carregam, devido, sobretudo, ao reconhecimento profissional que conquistaram na área de atuação. Os participantes das segunda e terceira gerações relataram sentir uma dupla cobrança: externa e interna. A cobrança externa não se configura tanto por ser familiar, mas sim social. É marcada por uma série de expectativas da sociedade em relação ao desempenho dos membros mais novos na profissão. Mais forte do que a pressão da sociedade, a cobrança interna foi citada por grande parte dos participantes da pesquisa. Ela diz respeito à necessidade do próprio sujeito de fazer jus ao nome da família, em ser “tão bom quanto” seus ascendentes e corresponder às expectativas sobre eles projetadas. Nossos entrevistados relataram que a angústia em não decepcionar é um peso que eles carregam. Esse aspecto da cobrança fica ainda mais forte quando o nome próprio é o mesmo de um de seus familiares. O indivíduo, ao receber o nome de alguém

ilustre da família é investido de uma missão, à qual deve corresponder, de forma a ser leal à família e a perpetuar a identidade familiar. A lealdade pode ser expressa através da repetição de padrões, como no caso de nossos sujeitos, da escolha profissional.

Por outro lado, observamos que optar por seguir a profissão familiar não significa que existe o desejo de ser igual e repetir a trajetória de carreira dos pais/avós. Alguns entrevistados demonstraram uma necessidade de diferenciação da saga familiar, através da busca por uma identidade e por um projeto próprios. Esse dado pode ser observado, especialmente nos representantes da terceira geração. Enquanto na segunda geração a diferenciação ocorre de forma mais velada, na terceira geração ela é quase uma condição para o desenvolvimento saudável do sujeito. Ao escolher a mesma profissão dos pais/avós, eles dão continuidade ao legado familiar, porém, ao questionar a tradição, eles reafirmam a sua individualidade, apropriando-se da profissão e fazendo “do seu jeito”. Assim, procuram seguir uma trajetória de carreira com elementos diferentes de seus ascendentes, como por exemplo, uma mudança de cidade ou uma escolha por outra especialidade. Alguns sugerem também uma adaptação da carreira aos dias de hoje. Muitos aspectos do mundo do trabalho e da sociedade se transformaram com o passar do tempo e cada geração viveu/vive um período diferente.

A terceira geração fez a sua escolha profissional e constrói a sua trajetória de carreira no contexto da contemporaneidade, marcado pela ideologia individualista e pela absorção do ideário de liberdade de escolha e de busca pela autenticidade e autonomia. Portanto, diferenciar-se, para essa geração significa fazer-se sujeito do seu próprio projeto (Velho, 1981), através da constante elaboração de projetos reflexivos (Giddens, 2002). Essas ideias evidenciam-se na medida em que todos os entrevistados, ao serem questionados a respeito de suas expectativas sobre a escolha profissional das próximas gerações, manifestam que não pretendem influenciá-las, tampouco têm o desejo de que sigam a profissão da família. Eles expressam, de forma geral, que o indivíduo deve fazer uma livre escolha, seguindo a sua vocação e, principalmente, aquilo de que gosta. No entanto, deve-se relativizar a crença de que é possível escolher livremente, uma vez que o indivíduo é culturalmente fabricado e sofre influência de diversas instâncias, em especial, conforme vimos aqui, da família.

Se, em tempos passados, a profissão da pessoa era definida, quase inevitavelmente, pela família na qual nascia, não havendo, na prática, alternativas à vista, hoje, apesar de o ideário de liberdade de escolha existente na sociedade contemporânea, o indivíduo ainda se encontra vinculado às influências familiares e aos conteúdos transmitidos através das gerações. Desta forma, pode-se dizer que a transmissão da profissão na contemporaneidade existe, porém não enraizada em um espaço concreto, como se dava no passado, quando as terras ou o estabelecimento de trabalho eram necessariamente passados de pai para filho. Consideramos que ela se dá de forma mais fluida, ela se espalha de modo subliminar, engendrando escolhas aparentemente livres e individuais, ancoradas em lealdades invisíveis que perpassam as expectativas familiares, consciente ou inconscientemente.

Ao refletir sobre o processo de transmissão geracional, é notável a importância dos conteúdos geracionais em momentos de transição no ciclo de vida, como é o processo de escolha profissional e de construção de um projeto de vida. Assim, o trabalho de orientação profissional nessa etapa da vida pode ser essencial, no sentido de auxiliar o jovem a pensar sobre as influências sociais e familiares na escolha, buscando clarificar os vínculos de lealdade e os legados existentes na família, bem como os valores transmitidos. O orientador profissional possui uma tarefa fundamental de, junto ao indivíduo, ajudá-lo a diferenciar o que faz parte do seu desejo e o que é do desejo da família, tornando-o mais consciente das diferentes dimensões que estão em jogo em seu processo de escolha profissional. Faz-se necessário que o orientando compreenda que esses conteúdos transmitidos através das gerações não necessariamente são aceitos e reproduzidos passivamente, pois o indivíduo pode apropriar-se deles e construir a sua própria trajetória, o seu próprio projeto.

Este estudo sugere a pertinência da realização de outras investigações, a fim de dar continuidade ao exame do assunto e ampliar a compreensão dos processos de transmissão geracional relacionados à escolha profissional. Podem ser de grande valia pesquisas que contemplem, por exemplo, as histórias de vida de pessoas em famílias que possuem um negócio ou empresa, buscando apreender como se dá a transmissão geracional nesses casos; investigações com famílias de

outras camadas sociais, como as classes populares; estudos que enfoquem famílias com tradição em outras profissões, diferentes das que aqui foram abordadas.

Referências bibliográficas

ABEP, Associação Brasileira de Empresas de Pesquisas. Disponível em: <http://www.abep.org/novo/Content.aspx?ContentID=301>. Acesso em 01/02/2012.

ALMEIDA, M. E. G. G.; VENTURA DE PINHO, L. Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional. **Psicologia Clínica**, v. 20, n. 2, p. 173-184, 2008.

ANDOLFI, M.; ANGELO, C. Famille et individu dans une perspective trigénérationnelle. In: ACKERMANS, A.; ANDOLFI, M. (Eds), **La création du système thérapeutique** – L'école de thérapie familiale de Rome. Paris: Les Editions ESF, 1987. p. 187-199.

ANDOLFI, M.; ANGELO, C; MENGHI, P.; NICOLO-CORIGLIANO, A. M. **Por trás da máscara familiar**: um novo enfoque em terapia familiar. Porto Alegre: Artes Médicas, 1984.

ANDRADE, T. D. A família e a estruturação ocupacional do indivíduo. In: LEVENFUS, R. S. & Cols., **Psicodinâmica da escolha profissional**. Porto Alegre: ArtMed, 1997. p. 123-134.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 337-351, 2004.

ARIÈS, P. **História social da criança e da família**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

ATHAYDE, E. S.; GIL, C. R. R. Possibilidades do uso do genograma no trabalho cotidiano dos médicos das equipes de saúde da família em Londrina. **Revista Espaço para a Saúde**, v. 6, n. 2, p. 13-22, 2005.

BARATA, C. E. A. & BUENO, A. H. C. **Dicionário das famílias brasileiras**. São Paulo: IberoAmérica, 1999.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BARROS, M. L. **Autoridade e afeto: avós, filhos e netos na família brasileira**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1987.

BARTHES, R. **Mitologias**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1993.

BAUMAN, Z. **A arte da vida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2009.

_____. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar Editor, 2001.

_____. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BENINCÁ, C. R. S.; GOMES, W. B. Relatos de mães sobre transformações familiares em três gerações. **Estudos de Psicologia**, v. 3, n. 2, p. 177-205, 1998.

BERTAUX, D. **Les récits de vie**: perspectives ethnosociologiques. Paris: Nathan, 1997.

BIGOSSI, F.; ECKERT, C. Entre cidades, famílias e redes de pertencimento: pesquisa antropológica e etnográfica sobre as trajetórias, itinerários, estilos e projetos de vida de estudantes universitários residentes em Porto Alegre oriundos de cidades interioranas. **Iluminuras**, v. 7, n. 15, 2006. Disponível em <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/iluminuras/article/view/9244>. Acesso em 19/03/2010.

BOCK, S. D. **Orientação Profissional**: a abordagem sócio-histórica. São Paulo: Cortez, 2006.

BOHOSLAVSKY, R. **Orientação vocacional**: a estratégia clínica. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

BOMENY, H. M. B. Três decretos e um ministério: a propósito da educação no Estado Novo. In: PANDOLFI, D. (Org.), **Repensando o Estado Novo**. Rio de Janeiro: FGV, 1999. p. 137-166.

BORNHOLD, E.; WAGNER, A. A gravidez à luz da perspectiva paterna: aspectos relativos à transgeracionalidade. In: WAGNER, A. (Coord.), **Como se perpetua a família?** A transmissão dos modelos familiares. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2005. p. 81-92.

BOSZORMENYI-NAGY, I; SPARK, G. **Invisible loyalties**. Levittown: Brunner/Mazel, 1984.

BOURDIEU, P. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva, 1974.

_____. Futuro de classe e causalidade do provável. In: M. C. NOGUEIRA, M. C.; CATANI, A. (Orgs.), **Escritos de educação**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998. p. 81-126.

_____. O capital cultural – notas provisórias. In: M. C. NOGUEIRA, M. C.; CATANI, A. (Orgs.), **Escritos de educação**. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 65-69.

BOUTINET, J. P. **Antropologia do projeto**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

_____. **Psychologie des conduites à projet**. Paris: PUF, 2011.

BOWEN, M. **De la familia al individuo**: la diferenciación del sí mismo en el sistema familiar. Barcelona: Paidós, 1998.

_____. Family psychotherapy with schizophrenia in the hospital and in private practice. In: BOSZORMENYI-NAGY, I.; FRAMO, J. L. (Eds.) **Intensive family therapy: theoretical and practical aspects**. New York: Harper & Row, 1965. p. 213-243.

_____. The use of family theory in clinical practice. In: HALEY, J. (Ed.), **Changing families: a family therapy reader**. New York: Grune & Stratton, 1971. p. 159-192.

BRANDÃO, J. S. *Mitologia grega*. Petrópolis: Vozes, 1999.

BUCHER- MALUSCHKE, J. S. N. F. Do transgeracional na perspectiva sistêmica à transmissão psíquica entre as gerações na perspectiva da psicanálise. In: PENSO, M. A.; COSTA, L. F. (Orgs.), **A transmissão geracional em diferentes contextos: da pesquisa à intervenção**. São Paulo: Summus, 2008. p. 76-96.

BUENO, B. O. O método autobiográfico e os estudos com histórias de vida de professores: a questão da subjetividade. **Educação e Pesquisa**, v. 28, n. 1, p. 11-30, 2002.

BURNAY, N. Chômage et transmissions générationnelles. Actes du Colloque Le devenir des enfants de familles défavorisées en France, 2004.

CARNEIRO, R. Introdução. In: _____. (Org.), **A supremacia dos mercados e a política econômica do governo Lula**. São Paulo: UNESP, 2006. p. 7-30.

CARRASCO, L. A utilização do genograma em estudos de família. In: WAGNER, A. (Coord.), **Como se perpetua a família?** A transmissão dos modelos familiares. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2005. p. 151-163.

CARRETEIRO, T. C. Famílias confrontadas com o trabalho futuro dos filhos – um projeto de pesquisa. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.), **Família e casal: saúde, trabalho e modos de vinculação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p.181-201.

_____. História de vida laboral familiar em duas gerações: trabalho e contextos sociais. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Casal e Família: conjugalidade, parentalidade e psicoterapia**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. p. 119-132.

_____. Pais e filhos adolescentes construindo sentidos, ideais de trabalho e projetos profissionais. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.), **Casal e família: permanências e rupturas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009. p. 253-272.

_____.; Luna, L. L. De mãe para filha: a transmissão familiar em questão. **Psicologia Clínica**, v. 18, n.1, p. 179-191, 2006.

CARTER, B.; MCGOLDRICK, M. As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar. In: CARTER, B.; MCGOLDRICK, M. (Eds.), **As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar**. Porto Alegre: ArtMed, 2001. p. 7-29.

CARVALHO, J. M. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

CASTOLDI, L.; LOPES, R. C. S.; PRATI, L. E. O genograma como instrumento de pesquisa do impacto de eventos estressores na transição família-escola. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 19, n. 2, p. 292-300, 2006.

CERVENY, C. M. O.; RABINOVICH, E. P. Família e Genealogia. In: CERVENY, C. M. O. (Org.), **Família e... narrativas, gênero, parentalidade, irmãos, filhos nos divórcios, genealogia, história, estrutura, violência, intervenção sistêmica, rede social** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006. p. 97-114.

_____.; Dietrich, J. R. B. O genograma construtivista. In: PENSO, M. A.; COSTA, L. F. (Orgs.), **A transmissão geracional em diferentes contextos: da pesquisa à intervenção**. São Paulo: Summus, 2008. p. 42-56.

CHOPE, R. C. Qualitatively assessing family influence in career decision making. **Journal of Career Assessment**, v. 13, n. 4, p. 395-414, 2005.

COSTA, M. C. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 20, n. 59, p. 11-170, 2005.

COURTOIS, A. Le temps des héritages familiaux: entre répétition, transformation et création. **Thérapie Familiale**, v. 24, n. 1, p. 85-102, 2003.

CUNHA, L. A. **A universidade reformanda** – o golpe de 1964 e a modernização do ensino superior. São Paulo: Editora UNESP, 2007.

_____. **O ensino profissional na irradiação do industrialismo**. São Paulo: UNESP, 2000.

DOHERTY, W. J. Private lives, public values. **Psychology Today**, may/june, 32-3, 1992.

DRUCKER, P. F. **Sociedade pós-capitalista**. Lisboa: Actual, 2003.

DUBAR, C. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. Porto: Porto Editora, 1997.

DUCOMMEN-NAGY, C. **Ces loyautés qui nous libèrent**. Paris: JC Lattès, 2006.

DURKHEIM, E. **A divisão social do trabalho**. Porto: Editorial Presença, 1984.

ENGELS, F. **A origem da família, da propriedade privada e do estado**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

ERIKSON, E. **Adolescence et crise**. Paris: Flammarion, 1972.

_____. **O ciclo de vida completo**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

FALCKE, D.; WAGNER, A. A dinâmica familiar e o fenômeno da transgeracionalidade: definição de conceitos. In: WAGNER, A. (Coord.), **Como**

se perpetua a família? A transmissão dos modelos familiares. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2005. p. 25-46.

_____.; _____.; Mosmann, C. Passando a história a limpo: o impacto das experiências da família de origem na conjugalidade. In: WAGNER, A. (Coord.), *Como se perpetua a família? A transmissão dos modelos familiares.* Porto Alegre: EDIPUCRS, 2005. p. 67-80.

FÉRES-CARNEIRO, T. Conjugalidade: um estudo sobre as diferentes dimensões da relação amorosa heterossexual e homossexual. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Casal e família:** entre a tradição e a transformação. Rio de Janeiro: Nau Editora, 1999. p. 96-117.

_____.; Magalhães, A. S. Conjugalidade dos pais e projeto dos filhos frente ao laço conjugal. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.), **Família e Casal:** efeitos da contemporaneidade. Rio de Janeiro: EDPUC-Rio/Loyola, 2005. p. 111-121.

FERNANDES, M. E. História de vida: dos desafios de sua utilização. **Revista Hospitalidade**, v. 7, n. 2, p. 15-31, 2010.

FERREIRA, A. B. H. **Aurélio Século XXI** – O Dicionário da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FILOMENO, K. **Mitos familiares e escolha profissional.** São Paulo: Vetor, 2005.

FLANDRIN, J. L. **Famílias, parentesco, casa e sexualidade na sociedade antiga.** Lisboa: Editorial Estampa, 1995.

FONSECA, A. M. **Personalidade, projectos vocacionais e formação pessoal e social.** Porto: Porto Editora, 1994.

FONSECA, P. C. D. Sobre a Intencionalidade da Política Industrializante do Brasil na Década de 1930. **Revista de Economia Política**, v. 23, n. 1 (89), p. 133-148, 2003.

FREIRE, P. **Pedagogia dos sonhos possíveis.** São Paulo: UNESP, 2001.

GARCIA, N. M.; YUNES, M. A. M.; CHAVES, P. F. & SANTOS, L. O. Educando meninos e meninas: transmissão geracional da pesca artesanal no ambiente familiar. **Psicologia da Educação**, 25, 93-112, 2007.

GAULEJAC, V. De la lutte des classes à la lutte des places. In: ABECASSIS, F.; ROCHE, P. (Orgs.), **Précarisation du travail et lien social.** Paris: L'Harmattan, 2001. p. 225-244.

_____. **L'histoire em héritage:** roman familial et trajectoire sociale. Paris: Desclée de Brouwer, 2009.

_____. La vie, le roman, l'histoire. **Revue Internationale de Psychosociologie**, v. VI, n.14, p.135-143, 2000.

_____.; Lévy, A. Récits de vie et histoire sociale: quelle historicité? – Introduction. **Revue Internationale de Psychosociologie**, v. VI, n.14, p. 3-5, 2000.

GIBSON, D. M. Career family trees: the use of genograms in career counseling of students in k-12 settings. In: ELIASON, J. T.; PATRICK, J. (Eds.), **Career development in the schools**. Charlotte: IAP, 2008. p. 205-216.

GIDDENS, A. A vida em uma sociedade pós-tradicional. In: GIDDENS, A.; BECK, U.; LASH, S, **Modernização reflexiva** – política, tradição e estética na ordem social moderna. São Paulo: Editora da UNESP, 1997. p. 73-133.

_____. **Modernidade e identidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2002.

_____. **Mundo em descontrol**e – o que a globalização está fazendo de nós. Rio de Janeiro: Record, 2003.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1995.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. Rio de Janeiro: Record, 2005.

GOMES, A. C. Ideologia e trabalho no Estado Novo. In: PANDOLFI, D. (Org.), **Repensando o Estado Novo**. Rio de Janeiro: FGV, 1999. p. 53-72.

GONÇALVES, R. C.; LISBOA, T. K. Sobre o método da história oral em sua modalidade trajetórias de vida. **Revista Katálisis**, v. 10, n. esp., p. 83-92, 2007.

GOUVEIA, V. V.; MEIRA, M.; GUSMÃO, E. E. S.; SOUZA FILHO, M. L.; SOUZA, L. E. C. Valores humanos e interesses vocacionais: um estudo correlacional. **Psicologia em estudo**, v. 13, n. 3, p. 603-611, 2008.

GROISMAN, M.; LOBO, M. V. & CAVOUR, R. M. **Histórias dramáticas**: terapia breve para famílias e terapeutas. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1996.

GRUMAN, M. Casamento Grego: memória e identidade sob o prisma hollywoodiano. **Fragmentos de Cultura**, v. 16, n. 9/10, p. 793-810, 2006.

GUICHARD, J. **L'école et les représentations d'avenir des adolescents**. Paris: PUF, 1993.

HENRIQUES, C. **“Geração canguru”**: o prolongamento da convivência familiar. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, PUC-Rio, 2003.

_____.; Féres-Carneiro, T.; Magalhães, A. Trabalho e família: o prolongamento da convivência familiar em questão. **Paidéia**, v.16, n.35, p.327-336, 2006.

HENRIQUES, M. I. G.; GOMES, I. C. Mito familiar e transmissão psíquica: uma reflexão temática de forma lúdica, **Psyché**, v. IX, n. 16, p. 183-196, 2005.

JABLONSKI, B. Atitudes e expectativas de jovens solteiros frente à família e ao casamento: duas décadas de estudo. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.), **Casal e**

família: permanências e rupturas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009. p. 109-134.

_____. O cotidiano do casamento contemporâneo: a difícil e conflitiva divisão de tarefas e responsabilidades entre homens e mulheres. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.), **Família e Casal:** saúde, trabalho e modos de vinculação. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 203-228.

JACCARD, P. **Histoire sociale du travail:** de l'antiquité à nos jours. Paris: Payot, 1960.

JOSSO, M. C. História de vida e projeto: a história de vida como projeto e as "histórias de vida" a serviço de projetos. **Educação e Pesquisa**, v. 25, n. 2, p. 11-23, 1999.

KORMAN DIB, S. **Juventude e projeto profissional:** a construção subjetiva do trabalho. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, UFRJ, 2007.

KROM PACCOLA, M.. **Leitura e diferenciação do mito:** histórias familiares de adolescentes com problemas. São Paulo: Summus, 1994.

KROM, M. **Família e mitos, prevenção e terapia:** resgatando histórias. São Paulo: Summus, 2000.

KRUGER, L. L.; WERLANG, S. G. O genograma como recurso no espaço conversacional terapêutico. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 3, p. 415-426, 2008.

LAINÉ, A. Questions de formation. **Revue Internationale de Psychosociologie**, v. VI, n. 14, p. 165-177, 2000.

LASCH, C. **Refúgio num mundo sem coração.** A família: santuário ou instituição sitiada? Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

LE GRAND, J. L. Définir les histoires de vie. **Revue Internationale de Psychosociologie**, v. VI, n. 14, p. 29-46, 2000.

LECCARDI, C. Para um novo significado do futuro: mudança social, jovens e tempo. **Tempo Social**, v. 17, n. 2, p. 35-57, 2005.

LÉVY, A. Une anthropologie sociale renouvelée: enjeux théoriques et sociaux – Introduction. **Revue Internationale de Psychosociologie**, v. VI, n. 14, p. 7-10, 2000.

LISBOA, A. V.; FÉRES-CARNEIRO, T.; JABLONSKI, B. Transmissão intergeracional da cultura: um estudo sobre uma família mineira. **Psicologia em estudo**, v. 12, n. 1, p. 51-59, 2007.

MACHADO, H. B.; SOPRANO, A. T. B.; MACHADO, C.; LUSTOSA, A. C. P.; LIMA, M. H. & MOTA, A. C. G. Identificação de riscos na família a partir do genograma. **Família, Saúde e Desenvolvimento**, v. 7, n. 2, p. 149-157, 2005.

MACHADO, N. J. **Educação: projetos e valores**. São Paulo: Escrituras Editora, 2004.

MAGALHÃES, A. S.; FÉRES-CARNEIRO, T. Conquistando a herança: sobre o papel da transmissão psíquica familiar no processo de subjetivação. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.), **Família e Casal**: efeitos da contemporaneidade. Rio de Janeiro: EDPUC-Rio/Loyola, 2005. p. 24-32.

_____.; _____. Transmissão psíquica geracional: um estudo de caso. (Org.). In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.), **Família e casal**: saúde, trabalho e modos de vinculação. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 341-364.

MARQUES, J. C. O mundo do trabalho e suas complexidades. In: SARRIERA, J. C.; ROCHA, K. B.; PIZZINATO, A. (Orgs.), **Desafios do mundo do trabalho**: orientação, inserção e mudanças. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. p. 13-31.

MARTINS, E. M. A.; RABINOVICH, E. P.; SILVA, C. N. Família e diferenciação na perspectiva de Murray Bowen: um estudo de caso, **Psicologia USP**, v. 19, n. 2, p. 181-197, 2008.

MCFARLANE, A. **Família, propriedade e transição social**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980.

MCGOLDRICK, M.; GERSON, R. **Genogramas en la evaluación familiar**. Buenos Aires: Gedisa, 1987

_____.; _____.; SHELLEMBERGER, S. **Genograms**: assessment and intervention. New York: W. W. Norton, 1999.

MÉDA, D. **Le travail: une valeur em voie de disparition**. Paris: Aubier, 1995.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2004.

MINHUCHIN, S. **Famílias, funcionamento e tratamento**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1990.

MOROSINI, M. C. O ensino superior no Brasil. In: STEPHANOU, M.; BASTOS, M. H. C. (Orgs.), **Histórias e memórias da educação no Brasil**. Vol. III – Século XX. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 296-323.

MULLER, M. **Orientação vocacional** – contribuições clínicas e educacionais. Porto Alegre: Artes Médicas, 1988.

NEUBURGER, R. **O mito familiar**. São Paulo: Summus, 1999.

NOGUEIRA, M. A. Família e escola na contemporaneidade: Os meandros de uma relação. **Educação & Realidade**, n. 31, p. 155-170, 2006.

ORTEGA, P.; MÍNGUEZ, R. Familia y transmisión de valores. **Teoría de la Educación**, n. 15, p. 33-56, 2003.

PAIS, J. M. Cotidiano e reflexividade. **Educação e Sociedade**, v. 28, n. 98, p. 23-46, 2007.

PATTON, M. Q. **Qualitative evaluation and research methods**. Newsbury Park: SAGE, 1990.

PAULA, M. F. As propostas de democratização do acesso ao ensino superior no governo Lula: reflexões para o debate. **Revista da Rede de Avaliação Institucional do Ensino Superior**, v. 11, n. 1, p. 136-147, 2006.

PAULILO, M. A. S. A pesquisa qualitativa e a história de vida. **Serviço Social em Revista**, v. 2, n. 1, p. 135-148, 1999.

PERALTA, E. Abordagens teóricas ao estudo da memória social: uma resenha crítica. **Antropologia, escala e memória**, n. 2, p. 4-23, 2007.

PENSO, M. A.; COSTA, L. F.; RIBEIRO, M. A. Aspectos teóricos da transmissão transgeracional e do genograma. In: PENSO, M. A.; COSTA, L. F. (Orgs.), **A transmissão geracional em diferentes contextos: da pesquisa à intervenção**. São Paulo: Summus, 2008. p. 9-23.

PRADO, M. C. A. **Destino e mito familiar: uma questão na família psicótica**. São Paulo: Vetor, 2000.

PROST, A. Fronteiras e espaços do privado. In: ARIÈS, P.; DUBY, G., **História da vida privada: Da Primeira Guerra a nossos dias**, vol. 5. São Paulo: Companhia das Letras, 1992. p. 13-19.

RABINOVICH, E. P.; TRAVAGLINI, D.; COSER, A. C. P. H.; ESTEVES, E. N. Atribuição de nomes próprios e seu papel no desenvolvimento segundo relato dos nomeados. **Revista brasileira de crescimento e desenvolvimento humano**, v.3, n.2, p. 119-137, 1993.

RAMOS, M. E. C.; OLIVEIRA, K. D. Transgeracionalidade percebida nos casos de maus-tratos. In: PENSO, M. A.; COSTA, L. F. (Orgs.), **A transmissão geracional em diferentes contextos: da pesquisa à intervenção**. São Paulo: Summus, 2008. p. 99-122.

REBELO, L. Genograma familiar: o bisturi do médico de família. **Revista Portuguesa de Clínica Geral**, n. 23, p. 309-317, 2007.

RIBEIRO, M. A. O Projeto Profissional Familiar como Determinante da Evasão Universitária – Um Estudo Preliminar. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 2, p. 55-70, 2005.

RIBEIRO, M. A.; BAREICHA, I. C. Investigando a transgeracionalidade da violência intrafamiliar. In: PENSO, M. A.; COSTA, L. F. (Orgs.), **A transmissão geracional em diferentes contextos: da pesquisa à intervenção**. São Paulo: Summus, 2008. p. 251-281.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Quando o executivo é uma “dama”: a mulher, a carreira e as relações familiares. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.) **Família e casal: arranjos e demandas contemporâneas**. Rio de Janeiro: PUC-Rio/Loyola, 2003. p. 57-78.

RODRÍGUEZ MORENO, M. L. El proyecto profesional: una estrategia de orientación en la universidad. In: TAVEIRA, M. C. (Coord.), **Psicologia Escolar: uma proposta científico-pedagógica**. Coimbra: Quarteto, 2005. p. 221-263.

ROOBAERT, V. La psychogénéalogie: à la recherche des racines familiales de la maladie, **Louvain Medical**, v. 125. n.7, p. 245-251, 2006.

SALEM, T. **O velho e o novo: um estudo de papéis e conflitos familiares**. Petrópolis: Vozes, 1980.

SAMPAIO, H. Evolução do ensino superior brasileiro, 1808-1990. **Núcleo de Pesquisas sobre Ensino Superior da Universidade de São Paulo**, Série Documentos de Trabalho, 1991. Disponível em <http://nupps.usp.br/>. Acesso em 15/09/2012.

SANTOS, I. M. M. ; SANTOS, R. S. A etapa de análise no método história de vida – uma experiência de pesquisadores de enfermagem. **Texto Contexto Enfermagem**, v. 17, n. 4, p. 714-719, 2008.

SANTOS, L. M. M. O papel da família e dos pares na escolha profissional. **Psicologia em Estudo**, v. 10, n. 1, p. 57-66, 2005.

SCHUTZEMBERGER, A. A. **Ay, mis ancestros!** Buenos Aires: Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara, 2011.

_____. Secrets, secrets de famille et transmissions invisibles. **Cahiers critiques de thérapie familiale et de pratiques de réseaux**, v. 33, n. 2, p. 35-53, 2004.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2005.

_____. **O declínio do homem público: as tiranias da intimidade**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

SEVCENKO, N. Introdução – o prelúdio republicano, astúcias da ordem e ilusões do progresso. In: NOVAIS, F. A. Novais; SEVCENKO, N. (Orgs.), **História da vida privada no Brasil 3 – República: da belle époque à era do rádio**. São Paulo: Companhia das Letras, 2008. p. 7-48.

SILVA, A. L. P.; SOARES, D. H. P. A orientação profissional como rito preliminar de passagem: sua importância clínica. **Psicologia em estudo**, v. 6, n. 2, p. 115-121, 2001.

SINGLY, F. **Sociologie de la famille contemporaine**. Paris: Editions Nathan, 1993.

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

SOARES-LUCCHIARI, D. H. P. O ideal de ego e o projeto de futuro profissional dos adolescentes. In: LEVENFUS, R. S. & Cols., **Psicodinâmica da escolha profissional**. Porto Alegre: ArtMed, 1997a. p. 79-95.

_____. Uma abordagem genealógica a partir do Genoprofissiograma e do Teste dos Três Personagens. In: LEVENFUS, R. S. & Cols., **Psicodinâmica da escolha profissional**. Porto Alegre: ArtMed, 1997b. p. 135-170.

SPARTA, M.; GOMES, W. Importância Atribuída ao ingresso na educação superior por alunos do ensino médio. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 2, p. 45-53, 2005.

SPINDOLA, T.; SANTOS, R. S. Trabalhando com a história de vida: percalços de uma pesquisa (dora)? **Revista Escola de Enfermagem da USP**, v. 37, n. 2, p. 119-126, 2003.

STIERLIN, H. **Psicoanálisis y terapia de familia**. Barcelona: Icaria, 1979.

SUEYOSHI, L. A.; RIVERA, L.; PONTEROTTO, J. G. The family genogram as a tool in multicultural career counseling. In: PONTEROTTO, J. G.; CASAS, J. M.; SUZUKI, L. A.; ALEXANDER, C. M. (Eds.), **Handbook of multicultural career counseling**. Thousand Oaks: SAGE, 2001. p. 655-671.

SZYMANSKI, H. A família como um *locus* educacional: perspectivas para um trabalho psicoeducacional. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 81, n. 197, p. 14-25, 2000.

_____. Práticas educativas familiares: a família como foco de atenção psicoeducacional. **Revista Estudos de Psicologia**, v. 21, n. 2, p. 5-16, 2004.

TESSARD, M. Faut-il écouter son père? Sa mère? **La lettre de l'enfance et de l'adolescence**, v. 50, n. 4, p. 81-86, 2002.

TOMIZAKI K. Transmitir e herdar: o estudo dos fenômenos educativos em uma perspectiva intergeracional. **Educação e Sociedade**, v. 31, n. 111, p. 327-346, 2010.

TRINDADE, E. M. V.; BUCHER-MALUSCHKE, J. S. N. F. Considerações acerca da abordagem transgeracional de famílias alcoólicas. In: PENSO, M. A.; COSTA, L. F. (Orgs.), **A transmissão geracional em diferentes contextos: da pesquisa à intervenção**. São Paulo: Summus, 2008. p. 165-180.

VELHO, G. **Individualismo e cultura** – notas para uma antropologia da sociedade contemporânea. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

_____. **Projeto e metamorfose** – Antropologia das sociedades complexas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999.

WAGNER, A. Possibilidades e potencialidades da família: A construção de novos arranjos a partir do recasamento. In: WAGNER, A. (Org.). **Família em cena: tramas, dramas e transformações**. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 23-38.

_____.; PREDEBON, J. C.; FALCKE, D. Transgeracionalidade e educação: como se perpetua a família? In: WAGNER, A. (Coord.), **Como se perpetua a família?** A transmissão dos modelos familiares. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2005. p. 93-106.

WATTS, A. G. The new career and public policy. In: COLLIN, A.; YOUNG, R. A. (Eds.), **The future of career**. Cambridge: Cambridge University Press, 2000. p. 259-275.

WENDT, N. C.; CREPALDI, M. A. A utilização do genograma como instrumento de coleta de dados na pesquisa qualitativa. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 21, n. 2, p. 302-310, 2008.

YOUNG, R. A.; VALACH, L. Reconceptualising career theory and research: an action-theoretical perspective. In: COLLIN, A.; YOUNG, R. A. (Eds.), **The future of career**. Cambridge: Cambridge University Press, 2000. p. 181-196.

Anexos

Anexo 1

Roteiro invisível: pontos explorados nas entrevistas, adaptado às gerações

Dados pessoais

idade

estado civil

profissão – em que trabalha/trabalhou

Conte-me como se deu a sua escolha profissional

como foi que você escolheu fazer (o curso)

teve a possibilidade de escolher?

ficou em dúvida entre outras opções? Quais?

O que seus pais/familiares disseram?

Com o que eles trabalhavam?

O que eles desejavam para você?

O que você desejava?

Quais são os seus planos?

Relação com os pais/família

Desenvolvimento de carreira

Como foi/está sendo o desenvolvimento da sua carreira?

Quais são as suas expectativas em relação ao desenvolvimento da sua carreira?

Relação entre família e profissão

O que a sua família pensa da sua escolha?

Como lidam com a sua carreira?

Como você vê o desenvolvimento da carreira do seu pai/mãe?

Que valores transmitiram?

Filhos

Como é sua relação com seus filhos?

Como foi a escolha profissional dos seus filhos?

O que se esperava deles/ era esperado (expectativas/ planos)

O que achou da escolha (apoio/conflito) – como foi para você?

O que acha que o fez escolher essa profissão?

Quais valores transmitiu?

Como você vê o desenvolvimento da carreira de seu filho?

Netos

Como você vê a escolha do seu neto pela mesma profissão?

Como é sua relação com seus netos?

O que acha? O que disse? Apoio...

O que acha que o fez escolher?

Expectativas sobre as próximas gerações

Tem bisnetos? Gostaria que seguissem a mesma profissão?

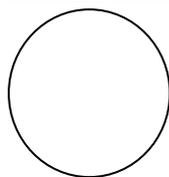
Anexo 2

Símbolos utilizados na construção do genoprofissiograma

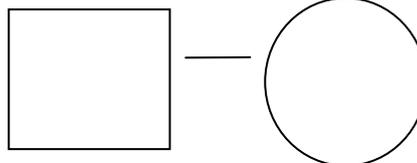
Homem



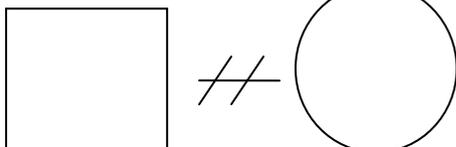
Mulher



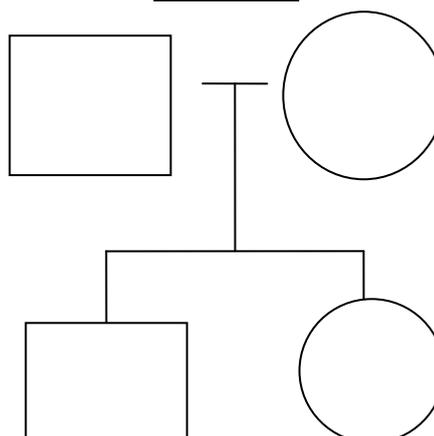
Casamento



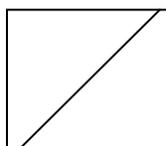
Separação



Filhos



Morte



Anexo 3

Roteiro invisível: pontos importantes para exploração do genoprofissiograma

- Profissões/ocupações de cada membro da família
- Habilidades especiais de cada membro da família
- Membro da família que o sujeito mais admira
- Membro da família com quem o sujeito mais se identifica
- Valores que predominam na família
- Tradições da família
- Padrões familiares
- Influências na construção da identidade profissional
- Significado do sucesso na família

Anexo 4

Termo de consentimento livre e esclarecido

Estamos solicitando a sua autorização para que você possa participar da presente pesquisa, que tem como objetivo principal estudar o processo de transmissão geracional da escolha profissional. Esta pesquisa é parte integrante da Tese de Doutorado elaborada pela doutoranda Maria Elisa Grijó Guahyba de Almeida, sob a orientação da Professora Doutora Andrea Seixas Magalhães, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUC-Rio. Tal pesquisa consiste na realização de uma entrevista que será gravada em áudio, bem como na elaboração de um genoprofissiograma (árvore genealógica vocacional), cuja exploração também será gravada em áudio. Os dados obtidos serão utilizados para fins de publicações científicas, ficando assegurada a preservação do sigilo quanto à identidade dos participantes.

Eu, _____,
fui informado(a) dos objetivos especificados acima. Recebi informações sobre o procedimento no qual estarei envolvido(a). Sei que posso solicitar novos esclarecimentos ou interromper o procedimento a qualquer momento. Fui certificado de que as informações por mim fornecidas terão caráter confidencial, sendo a minha identidade preservada.

Rio de Janeiro, _____ de _____ de _____ .

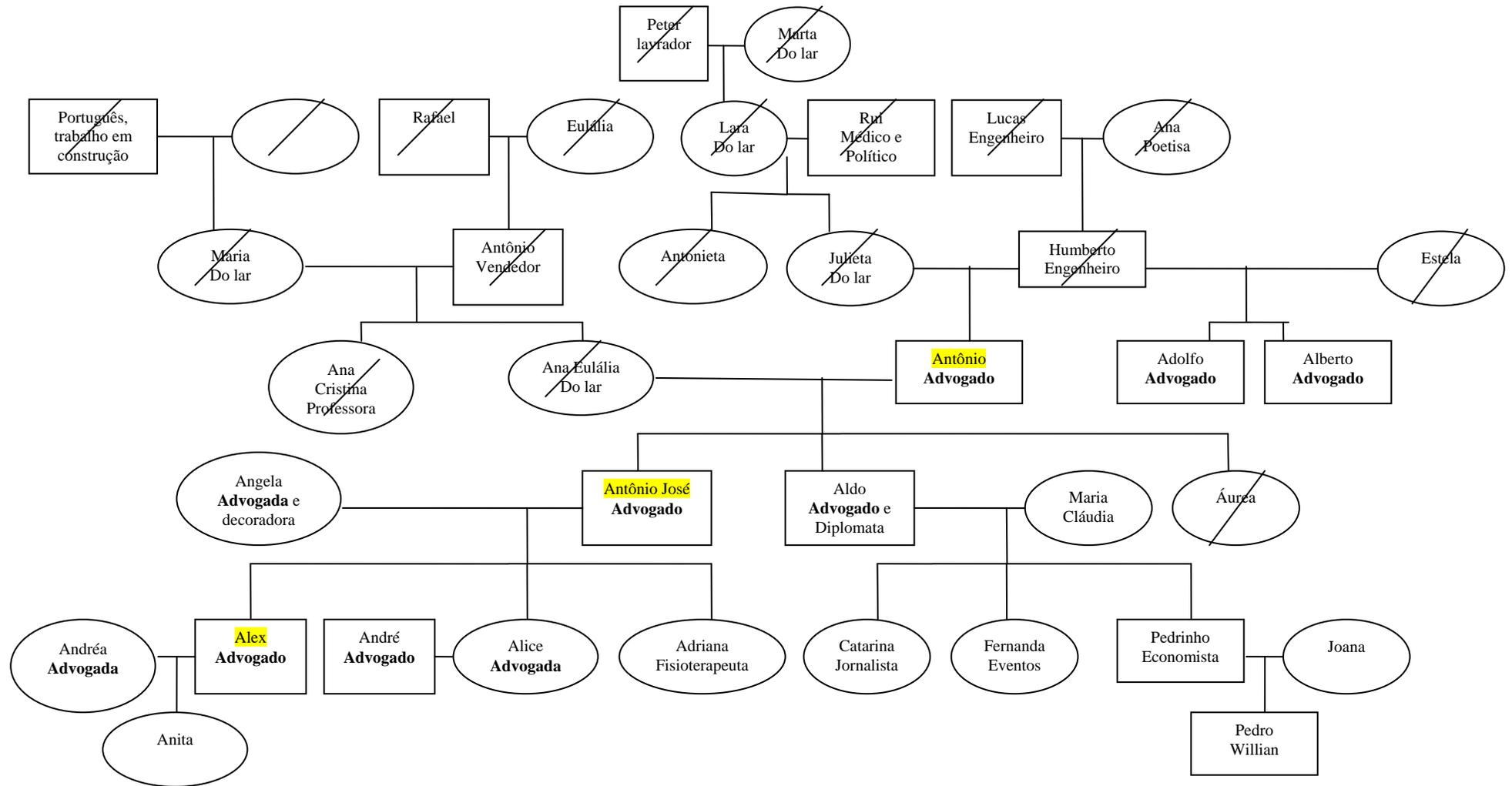
(assinatura do participante)

Contatos:

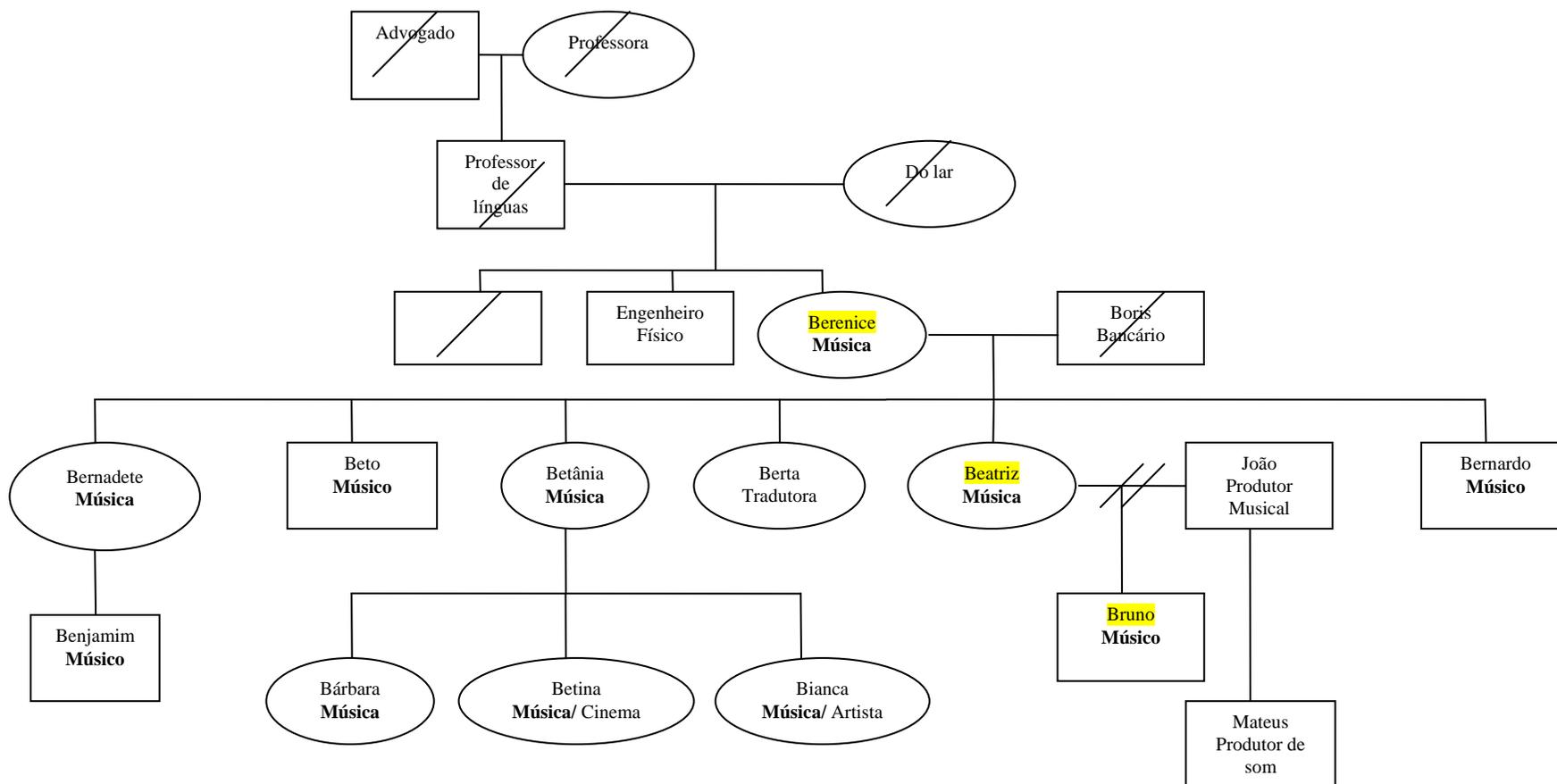
Maria Elisa Almeida: 21 8222-7333

Pós-graduação Psicologia PUC-Rio: 21 3527-1185

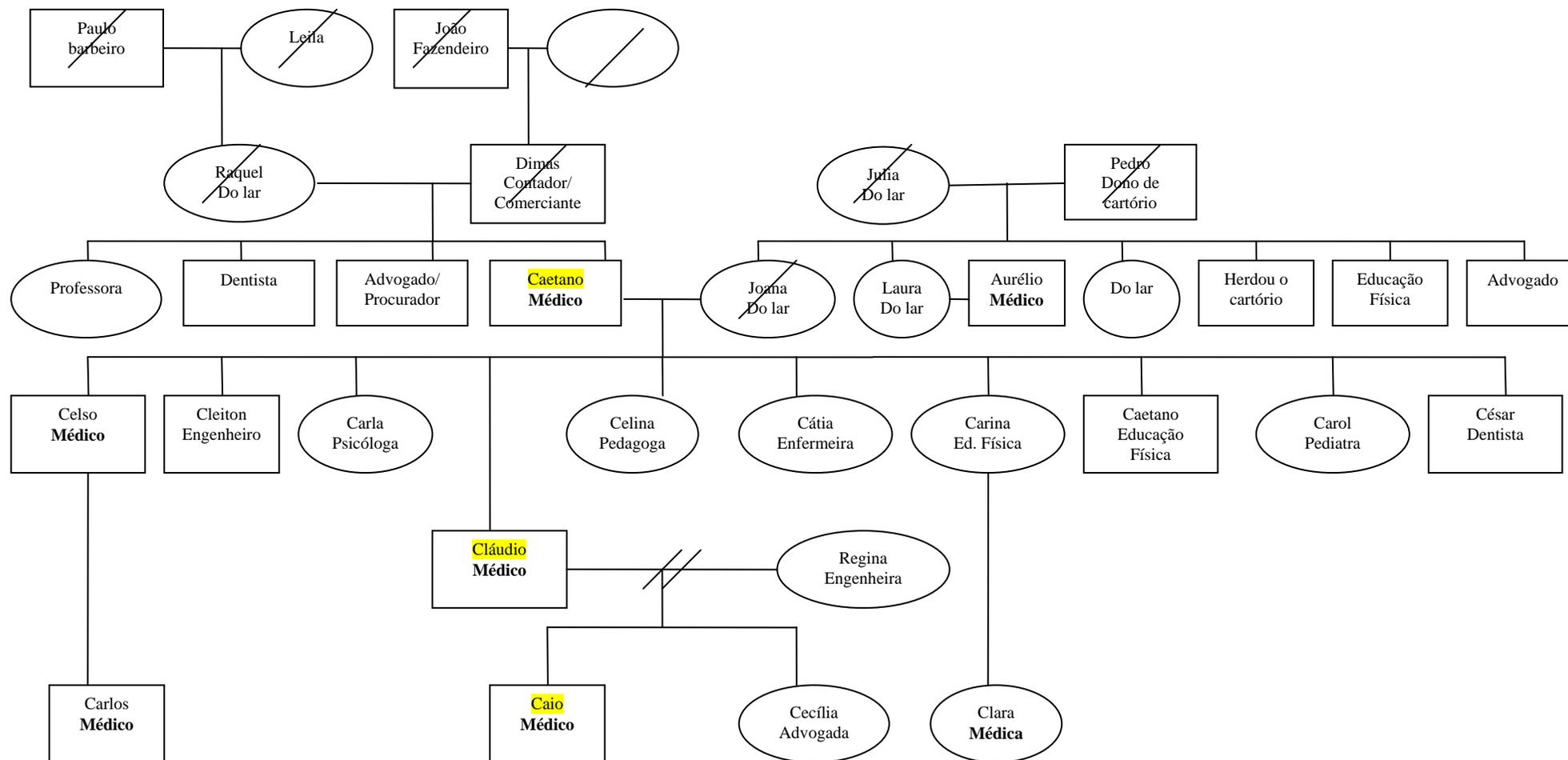
Anexo 5 - Genoprofissiograma da família Abreu (Advogados)



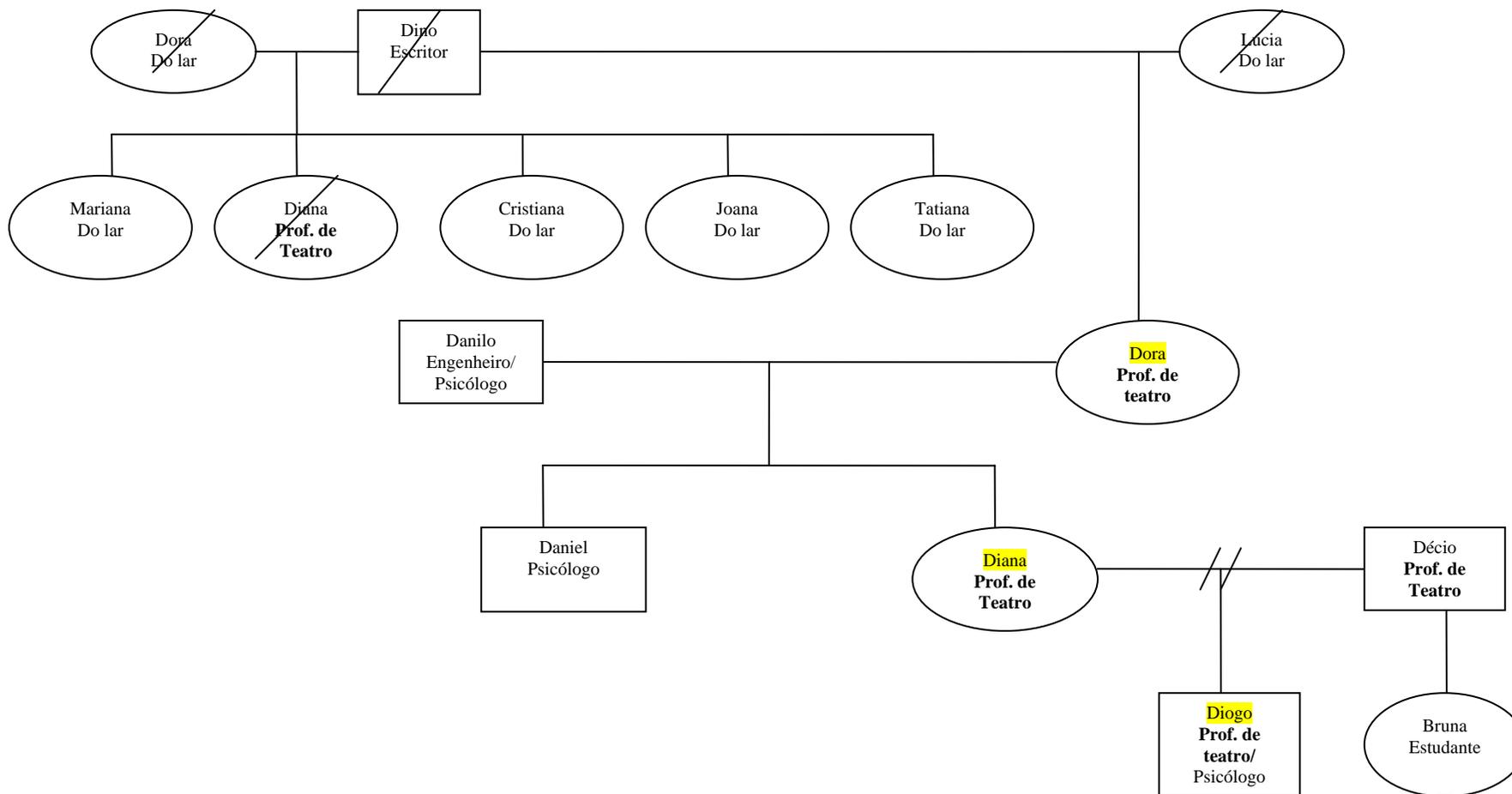
Anexo 6 - Genoprofissiograma da família Borges (Músicos)



Anexo 7 - Genoprofissiograma da família Campos (Médicos)



Anexo 8 - Genoprofissiograma da família Duarte (Professores de Teatro)



Anexo 9 - Genoprofissiograma da família Esteves (Psicanalistas)

