

Carreira profissional e o papel dos valores pessoais adquiridos na formação religiosa/sacerdotal

Sergio Begnini

Pesquisador da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Brasil)

sergiobegnini@gmail.com

Eliane Salete Filippim

Professora e Pesquisadora da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Brasil)

eliane.filippim@unoesc.edu.br

Fernando Fantoni Bencke

Professor no Programa de Doutorado em Administração da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Brasil)

fernando.bencke@unoesc.edu.br

Rosangela Cenci

Pesquisadora da Universidade da Beira Interior (Portugal)

rosangela.cenci@ubi.pt

Resumo

Carreira profissional se estabelece com base em decisões pautadas pelos valores pessoais. Jovens que ingressaram na vida religiosa/sacerdotal e, posteriormente saíram, participaram de uma formação religiosa, pessoal e profissional. Busca-se compreender se os valores pessoais, consolidados no período de formação religiosa/sacerdotal, exerceram influência na carreira profissional de ex-religiosos/ex-sacerdotes. Estudo exploratório, baseado na história de vida, com entrevistas, e análise de conteúdo. Os resultados indicam que interação com distintas realidades auxiliaram no desenvolvimento pessoal/profissional. Conclui-se que a carreira profissional de ex-sacerdotes/ex-religiosos foi influenciada por valores oriundos da formação religiosa/sacerdotal, importante para o crescimento educacional/pessoal e o desenvolvimento de competências.

Palavras-Chave

Carreira profissional; Valores pessoais; Formação religiosa; Formação sacerdotal

Professional career and the role of personal values acquired in religious/priestly formation

Abstract

Professional career is established based on decisions based on personal values. Young people who entered the religious/priestly life and later left participated in a religious, personal and professional formation. It seeks to understand whether personal values, consolidated in the period of religious/priestly formation, influenced the professional career of ex-religious / ex-priests. An exploratory study, based on life history, with interviews, and content analysis. The results indicate that interaction with different realities helped in personal/professional development. It is concluded that the professional career of ex-priest / ex-religious was influenced by values derived from religious/priestly formation, important for educational/personal growth and the development of skills.

Keywords

Professional career; Personal values; Religious formation; Priestly formation

La carrera profesional y el papel de los valores personales adquiridos en la formación religiosa / sacerdotal

Resumen

La carrera profesional se establece en base a decisiones basadas en valores personales. Los jóvenes que ingresaron a la vida religiosa/sacerdotal y luego se fueron participaron en una formación religiosa, personal y profesional. Busca comprender si los valores personales, consolidados en el período de formación religiosa/sacerdotal, influyeron en la carrera profesional de los ex religiosos/ex sacerdotes. Un estudio exploratorio, basado en la historia de la vida, con entrevistas y análisis de contenido. Los resultados indican que la interacción con diferentes realidades ayudó en el desarrollo personal/profesional. Se concluye que la carrera profesional del ex sacerdote/ex religioso estuvo influenciada por valores derivados de la formación religiosa/sacerdotal, importantes para el crecimiento educativo/personal y el desarrollo de habilidades.

Palabras clave

Carrera profesional; Valores personales; Formación religiosa; Formación sacerdotal

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Sergio Begnini - Universidade do Oeste de Santa Catarina. R. Getúlio Vargas, 2125 - Flor da Serra, Joaçaba - SC, 89600-000, Brasil. URL: <https://www.unoesc.edu.br/>.

Recebido em | Received in | Recibido en: 29/05/2020 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 06/11/2021

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v12i1.48744>

Introdução

Os valores pessoais balizam o modo de pensar e de agir e são delimitadores que auxiliam nas escolhas que os sujeitos fazem, impactando na sua trajetória de vida e na sua carreira. Neste estudo, dentre o conjunto complexo de valores que afeta um sujeito, se tomou como foco os valores relacionados à religião, adquiridos ou consolidados durante experiência de vida religiosa e ou sacerdotal. A inquietação inicial que motivou o estudo foi a de desvelar se a carreira profissional de dado sujeito recebe influência de valores pessoais consolidados durante o período de formação para a vida religiosa.

Os estudos sobre carreira seguem duas vertentes: uma com o olhar voltado para a organização e outra centrada nas pessoas (VELOSO et al., 2011). A carreira pensada a partir da organização se concentra em observar as práticas de desenvolvimento de pessoas que as organizações estruturam objetivando a construção de relação linear e estável com os indivíduos a ela ligados (SILVA et al., 2012). A outra vertente de estudo da carreira está centrada na responsabilidade do indivíduo pelo desenvolvimento e pelo resultado de sua própria carreira (OLTRAMARI, 2013). Considerando que as duas vertentes, antes de serem antagônicas, possam ser complementares, observa-se que as escolhas e decisões dos sujeitos e das organizações não são tomadas ao acaso, mas estão ancorados em diferentes elementos, entre eles os valores. Porto e Tamayo (2007) identificam que as pessoas possuem estrutura de valores que servem de guia para sua vida, sendo o comportamento e as atitudes, guiadas pelos valores pessoais. Neste sentido, o objetivo principal deste estudo foi: compreender se os valores pessoais, consolidados no período de formação religiosa influenciam a carreira profissional de ex-religiosos.

Na busca por atender a este objetivo, fez-se um estudo descritivo com o uso da técnica da história de vida. Assim, ao seguir a trajetória de vida de quatro sujeitos, dois ex-religiosos e dois ex-sacerdotes, na expectativa de que sua trajetória pessoal exemplifique outros percursos (BOYER, 2013). Nesse estudo, os sujeitos foram denominados genericamente de ex-religiosos, considerando os que pertenciam a ordens religiosas e aqueles que eram padres pertencentes ao clero diocesano¹. Foram contatados sujeitos que aderiram à proposta de pesquisa que passaram por pelo menos cinco anos de formação religiosa e ou sacerdotal e que possuem pelo menos cinco anos de exercício de carreira profissional. O procedimento de pesquisa foi qualitativo, realizado por meio de entrevistas, cujos dados foram analisados tendo como base a técnica da Análise de Conteúdo. Desta maneira, o estudo examina a relação da religião, na sua particularidade da

1 Religiosos são pessoas que ingressam em uma Congregação Religiosa e passam a viver o carisma daquela congregação (Fernandes, 2011), que é a maneira de ser e de servir a comunidade. Por sua vez, o Clero diocesano é formado por homens que vivem o sacramento da Ordem, sendo assim, consagrados e delegados a servir o povo de Deus (Geraldo, 2013).

formação religiosa, com a sociedade, por meio do exercício profissional de sujeitos que por ela passaram, seguindo a suspeita de que a formação religiosa pode afetar (para o bem - para o mal) a carreira profissional daqueles que dela fazem ou fizeram parte.

Este estudo se mostra relevante, pois ao analisar especificamente a questão dos valores no âmbito da formação para a vida religiosa, contribui para favorecer a compreensão de fenômeno mais amplo no campo de estudos organizacionais, qual seja o papel dos valores no desenvolvimento e consolidação das carreiras.

Este relato de estudo está dividido em quatro seções: após esta introdução, a seção dois apresenta a revisão bibliográfica desenvolvendo questões sobre a carreira, bem como sobre valores pessoais na carreira; a seção três identifica os procedimentos metodológicos, evidenciando, principalmente aspectos sobre a história de vida; a seção quatro aborda os resultados e as discussões; seguido pela seção cinco com as considerações finais.

1. Carreira, valores e formação religiosa

Neste bloco, abordam-se questões sobre carreira como uma construção do indivíduo a partir de suas experiências e decisões. Aprofunda-se o entendimento sobre os valores pessoais na carreira, resgatando estudos que comparam diferentes gerações, as escolhas relacionadas às carreiras, e ainda, os valores identificados.

1.1. A ideia de carreira

As pesquisas sobre o tema carreira podem focar sobre o indivíduo, sobre a organização ou ainda sobre ambos. Ao estudar carreira sob o prisma da organização, busca-se aprofundar os processos de gestão de pessoas, implantados a partir das decisões gerenciais. Assim, as organizações desenvolvem modelos e adotam práticas que passam a ser desenvolvidos, implantados e gerenciados internamente, buscando estimular e acompanhar a vida profissional de seus membros (Veloso et al., 2011). Neste caso a carreira é um processo que se desenvolve dentro da organização (Silva et al., 2012).

A carreira também pode ser entendida além dos muros da organização (Silva et al., 2012) a partir das pessoas, onde a concentração se dá na trajetória profissional que uma pessoa constrói ao longo da sua vida. A carreira está ligada às transformações que ocorrem no mundo do trabalho (Oltremari, 2013), sejam elas oriundas de leis, de decisões das organizações ou mesmo por iniciativa do sujeito. De acordo com Dutra, (1996), diante das mudanças no mercado de trabalho,

cada vez mais, os sujeitos estão buscando assumir a sua própria carreira, profissionalizar-se e melhorar a sua posição nas organizações e na sociedade (Oltramari, 2013).

A decisão de permanecer ou mudar de ramo de atuação, de organização ou de carreira é influenciada por mudanças econômicas no país, pelas decisões internas das organizações e também pelas necessidades e desejos de cada pessoa. Pinotti et al., (2015) identificam a relação entre sujeito e organização como um contrato psicológico, em que a permanência do trabalhador na organização está condicionada ao compromisso estabelecido entre ambos, bem como, aos níveis de motivação. A possibilidade do sujeito permanecer em uma organização está ligada, portanto, a inúmeros fatores, podendo, inclusive, ser tomada devido a uma identidade ou subjetividade sequestrada pela organização (Faria; Meneghetti, 2001). Nela o trabalhador, de alguma forma, depende de tal trabalho ou é controlado pelos programas e horários da instituição contratante. Dessa forma, os níveis de motivação da essência da pessoa são contornados e tendem a ter uma identidade da organização, com mecanismos institucionais, onde a pessoa pode não se dar conta deste aprisionamento (Faria; Meneghetti, 2001).

No caso de instituições religiosas, a permanência é motivada (ou não), dentre esses fatores, pelos contornos institucionais², conforme examinado por Cenci e Filippim (2017). Afetado pelo ambiente, o sujeito acaba por tomar decisões sobre a sua própria carreira que podem levá-lo a desenvolver habilidades, a aprender continuamente, a refletir, e a ser criativo (Malvezzi, 2000). Neste enfoque, a carreira é uma construção que o sujeito estabelece por meio de experiências que o levam a desenvolver um conjunto de características, princípios e valores, desembocando em uma profissão, que por sua vez conduz a novas experiências (Oltramari, 2013; Pinotti et al., 2015). Desta maneira, as pessoas criam seus espaços profissionais à medida que têm a possibilidade de aprender e desenvolver-se, por meio de um trabalho ativo e dinâmico, onde possam ser protagonistas (Malvezzi, 2000). Quando o sujeito tem a possibilidade de refletir criticamente sobre suas experiências e sobre o meio no qual está inserido, em vez da simples execução de atividades repetitivas e alienadas (Agapito; Polizzi Filho; Siqueira, 2015), é possível que possa assumir as responsabilidades pelos rumos de sua carreira.

Constantemente, os sujeitos enfrentam dificuldades e desafios, tanto para iniciar, quanto para manter uma carreira profissional (Oltramari, 2013). Em qualquer fase da carreira, haverá problemas e mudanças a enfrentar, que serão contornadas (ou não) de acordo com o repertório disponível a cada sujeito. Reis et al., (2010) identificou que à medida que os sujeitos avançam em suas carreiras, a disposição para explorar, para independência e para a mudança, paulatinamente vai dando lugar para a priorização da preservação, da estabilidade e da manutenção das práticas estabelecidas.

2 Contornos institucionais, para Cenci e Filippim (2017), são normas, ritos, símbolos e cerimônias, contidos nos roteiros institucionais que revelam as preferências fundamentais dos indivíduos a partir dos seus processos históricos.

A percepção, por parte do sujeito, de que a organização onde atua, valoriza aspectos ligados à sua carreira, pode ser fator decisivo na busca por atingir melhores resultados (Agapito; Polizzi Filho; Siqueira, 2015). A carreira deixou de ter uma relação linear e constante entre o pessoa e organização, passando a abarcar diversas experiências que são acumuladas ao longo da vida, ora dentro da organização, ora fora dela. Silva et al., (2012) apresentam três tipos de carreiras: tradicional, proteana e sem fronteira.

A carreira tradicional advém da predominância do modelo industrial, onde o trabalhador, ao ser dedicado e fiel a uma organização, recebe dela segurança e estabilidade. Neste caso a carreira é estabelecida a partir da organização. A carreira proteana relaciona-se às atitudes proativas do trabalhador, valorizando a liberdade, a flexibilidade, o aprendizado constante e as recompensas próprias do trabalho. A carreira é modelada mais pelo indivíduo, do que pela empresa. A carreira sem fronteira refere-se aos profissionais independentes, capazes de romper a estrutura hierárquica, que buscam oportunidades que vão além de um único empregador. Neste caso, a pessoa é a responsável por sua carreira (Silva et al., 2012).

Estudos brasileiros e internacionais indicam que as mudanças nas relações de trabalho entre colaboradores e empresas estão diretamente ligadas a crescente globalização, a competição, a tecnologia e a diversidade no ambiente de trabalho (Silva et al., 2012). Foram as alterações na relação de trabalho que desencadearam mudanças na atitude dos indivíduos em relação às suas carreiras profissionais, desenvolvendo as carreiras do tipo proteana e sem fronteiras em oposição a carreira tradicional, que vigorou por vários períodos. Contudo, entende-se que mesmo com profissionais alinhados às carreiras proteada e sem fronteiras, ainda podem persistir características da carreira tradicional. O que pesa para essas características possivelmente são os valores pessoais. Uma organização não é somente um local de trabalho, mas é também espaço onde ocorre coexistência de sonhos, desejos, aspirações, realizações, contradições e fracassos, isto é, lugares habitáveis além da racionalidade (Freitas, 2000).

1.2. Valores pessoais na carreira

Valores podem ser entendidos como construções abstratas, construídos distintamente entre os sujeitos, e que atuam junto ao comportamento destes, sendo ligados ao ambiente organizacional, agem como princípios que atuam diretamente no delineamento das carreiras profissionais (ANDRADE, et al., 2014). Os valores são partes integrantes da vida das pessoas agindo como determinantes, reguladores e modificadores nas relações entre organizações, sociedades, instituições e indivíduos (AGLE; CALDWELL, 1999).

Assim, os valores de um sujeito afetam sua relação com o trabalho, e aproximando-se às suas motivações, estimulam suas decisões de carreira (SANTOS; ABRAHIM, 2008). A carreira de uma

pessoa não é fruto do acaso, mas segundo Andrade et al., (2014) resulta de uma construção, tendo como ator principal, mas não único, o indivíduo, capaz de interpretar e dar coerência às suas experiências e histórias de vida no trabalho por meio dos seus valores.

Sujeitos de diferentes faixas etárias (diferentes gerações) podem apresentar, para um mesmo valor, importância relativa. Fantini e Souza (2015) estudaram quatro diferentes gerações buscando entender os fatores motivacionais que influenciam trabalhadores e ainda verificar as expectativas de cada geração sobre a carreira profissional. O Quadro 1 apresenta alguns dos resultados da pesquisa, identificando características, preferência entre empregabilidade ou estabilidade na carreira, bem como os valores mais considerados por geração. Sabe-se que existem formas diversas de classificar as gerações, neste estudo foi adotada a elaborada por Fantini e Souza (2015).

Quadro 1 – Características da carreira e dos valores para cada geração

Geração	Nascimento	Características	Carreira	Valores principais
<i>Baby Boomers</i>	Entre 1946-1964	Disciplinados, estruturados, construtores, desejam carreira sólida, estável, segura e com fidelização a uma mesma organização.	78,13% preferem Estabilidade*	43,75% preferem segurança financeira, estabilidade e garantia de emprego.
X	Entre 1965-1980	Céticos, tolerantes, individualistas, independentes e viciados em trabalho.	58,54% preferem Estabilidade*	34,38% preferem segurança financeira, estabilidade e garantia de emprego.
Y	Entre 1980-2000	Jovens acostumados com tecnologias de entretenimento e comunicação; são contestadores, imediatistas, inovadores e não gostam de hierarquia.	58,24% preferem Estabilidade*	32,97% preferem segurança financeira, estabilidade e garantia de emprego.
Z	A partir de 2000	Ainda estudando, não entraram no mercado de trabalho; são imediatistas, individualistas, conectados, incapazes de seguir padrões lineares, dificuldade para trabalhar em equipes.	71,43% prefere Empregabilidade**	64,29% preferem liberdade, independência e flexibilidade.

*Construir sua carreira dentro de uma mesma organização;

**Construir sua carreira independentemente da organização a qual estiver atuando;

Fonte: baseado em Fantini e Souza (2015).

As diferenças entre as escolhas na carreira podem ser explicadas pelo fato de que, diferentes pessoas possuem conjuntos específicos de valores pessoais (Soraggi; Paschoal, 2011). Esta pode ser uma explicação para o fato de, por exemplo, pessoas de uma mesma geração, construírem carreiras distintas. Ao fazer escolhas sobre questões referentes a sua carreira, os indivíduos são influenciados por fatores externos, ditados pela sociedade, pela família e/ou pela cultura (Grohmann et al., 2012), mas também baseiam-se em seus valores pessoais (Dante; Albuquerque, 2016). Esses valores possuem a capacidade de manter influência sobre as ações, as escolhas e o comportamento das pessoas, visto que após serem internalizados, consciente ou inconscientemente, passam a ser um item de avaliação antes da tomada de alguma decisão (Santos; Abraham, 2008) e apresentam uma estrutura ampla e inclusiva que guiam suas vidas. Para o trabalho as pessoas possuem uma estrutura específica de valores (Porto; Tamayo, 2007), que são conceitos bases que guiam a vida no trabalho do indivíduo (Rodrigues; Teixeira, 2008).

A relação entre valores pessoais e carreira profissional é objeto de vários estudos. Os de Santos e Abraham (2008) identificaram que muitas das decisões referentes à carreira estão vinculadas aos valores pessoais. Já Grohmann et al., (2012) concluíram que pessoas com diferentes carreiras, possuem valores distintos. Para Andrade et al., (2014), as decisões de carreira, tomadas pelos indivíduos, estão baseadas nos valores individuais. E os autores Ariza-Montes et al., (2018), também identificaram, em seus estudos, relação entre valores pessoais e a formação da carreira profissional.

Schwartz e Bilsky (1987) identificaram que os valores são conceitos ou crenças que levam em conta a realidade e as conjunturas existentes, sendo ordenados pelo indivíduo por importância relativa, a fim de orientar determinada seleção ou decisão que deverá tomar. Com base neste primeiro trabalho, Schwartz (1992) elaborou uma tipologia universal de valores principais e secundários, isto é, ligados ao principal, conforme Quadro 2.

Quadro 2 – Tipologia de valores

Valor universal	Conteúdo	Valores específicos
Auto direcionamento	Pensamento e ação independentes – escolhendo, criando, explorando.	Criatividade, liberdade, escolha de objetivos próprios, curiosos, independente.
Estimulação	Necessidade de estímulos para manter o nível de ativação.	Vida emocionante, ousada e variada.
Hedonismo	Necessidade de prazer, felicidade, alegria.	Prazer, aproveitar a vida.
Realização	Necessidade de sucesso pessoal, através da demonstração de competência de acordo com os padrões sociais.	Ambição, capacidade, bem sucedido, inteligência, obtenção de êxito.
Poder	Realização do status social e prestígio, controle ou domínio sobre as pessoas e recursos, com foco na autoestima.	Poder social, riqueza, autoridade, preservação da imagem pública, reconhecimento social.
Segurança	Segurança individual e coletiva, busca por harmonia e estabilidade da sociedade e dos relacionamentos.	Segurança nacional, reciprocidade de favores, segurança familiar, ordem social, senso de pertença.

Conformidade	Restrição de ações, inclinações e impulsos, susceptíveis de chatear ou prejudicar os outros ou mesmo violar as normas sociais.	Obediência, autodisciplina, polidez, respeito aos pais e às pessoas mais velhas.
Tradição	Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias de sua cultura ou religião.	Respeito pela tradição, devoção, humildade, moderação.
Espiritualidade	Harmonia interior através da transcendência da realidade cotidiana.	Vida espiritual, significado de vida, harmonia interna.
Benevolência	Preservação e aprimoramento do bem-estar das pessoas com quem se encontra frequentemente.	Ser útil, responsabilidade, perdoar, honestidade, fidelidade, amor maduro, amizade verdadeira.
Universalismo	Compreensão, a apreciação, a tolerância, a proteção para o bem-estar de todas as pessoas e a para a natureza.	Igualdade, unidade com a natureza, sabedoria, um mundo de beleza, justiça social, proteger o meio ambiente, um mundo de paz.

Fonte: baseado em Schwartz (1992).

Esta tipologia proposta por Schwartz (1992), longe de constituir um caminho único, foi escolhida pelos pesquisadores, uma vez que permite, para fins didáticos, observar os valores ao longo da carreira dos sujeitos. Contudo, observa-se que a carreira não é desenvolvida linearmente (Engel; Volpato, 2016), pois os sujeitos possuidores de diversas experiências baseiam-se em diferentes valores para tomar decisões e, também, as fundamentam em limitações, dificuldades, nível de maturidade e no estilo que possuem (Simon, 1997). Também ditam suas escolhas os seus modelos mentais e sua personalidade (Finkelstein; Hambrick; Canella, 2009). Determinada pessoa ao analisar uma situação e tomar uma decisão, o faz com base na sua visão de mundo (Maccali et al., 2014), construída com base em suas vivências anteriores. Então, os valores adquiridos na formação, em um período passado, e, no caso deste estudo, durante a formação religiosa/sacerdotal, também podem constituir-se fontes para decisões no presente, particularmente nas decisões ligadas à carreira.

A vida religiosa apresentou-se, historicamente, como uma possibilidade de mudança pessoal e de base para o que era tido como “boa” carreira, especialmente para jovens das áreas rurais da região Sul do Brasil (Grossi, 1995). Ao mesmo tempo em que as instituições religiosas (congregações, ordens e similares) buscavam jovens para garantir a sua continuidade, estes e suas famílias percebiam, para além da formação religiosa, uma possibilidade de estudo, de profissionalização e até de melhoria social (Fernandes, 2010). Nos institutos religiosos os jovens ingressantes tinham a possibilidade de estudar, de obter formação pessoal e até de formação profissional, e, em contrapartida, atuavam nos interesses pastorais, sociais, materiais e econômicos desses institutos (Fernandes, 2011).

Na vida sacerdotal diocesana a realidade é próxima aquela dos institutos religiosos, visto que a formação é direcionada para a dimensão humana, espiritual, intelectual e pastoral dos futuros padres (Bifet, 2012; Geraldo, 2013). Frente às rápidas mudanças que ocorrem na sociedade, o principal desafio desses organismos consiste em elaborar e implantar programas de formação adequados aos futuros padres, sem esquecer os fundamentos e princípios da igreja católica

(Geraldo, 2013). Dessa forma, o sacerdote estaria preparado para atuar junto à comunidade, pois, de acordo com *Alberti*, et al., (2004, p. 46), “o seminário constituiu-se, teoricamente, como um espaço importante de formação de meninos cristãos que manifestavam o desejo de tornarem-se sacerdotes.”

De acordo com Cenci e Filippim (2016), na formação para a vida religiosa constitui-se o *habitus* que, de acordo com (Bourdieu, 2002, p. 261), é o modo como a sociedade torna-se depositada nas pessoas sob a forma de disposições duráveis ou capacidades treinadas e propensões estruturadas para pensar, sentir e agir de modo determinado, que então as guiam em suas respostas criativas aos constrangimentos e solicitações de seu meio social existente.

É pertinente para o contexto dos valores em estudo e, para o viés formativo das ordens religiosas que as oferecem, compreender as raízes do *hábitus*, pois estas encontram-se numa visão aristotélica de *hexis*, elaborada na sua doutrina sobre virtude, que orienta a moral, sentimentos e conduta. No século XIII, foi traduzido para o latim, *habitus*, participio passado de *habere*, ter ou possuir, por Tomás de Aquino, com o sentido acrescentado da capacidade para crescer através de uma ação. Os sociólogos clássicos de como Durkheim, Mauss e Weber orientaram-se dessa fonte epistemológica. Com Husserl, por volta 1973, o conceito toma um caráter fenomenológico, com a noção do passado e experiências futuras. Mas é com Bourdieu que o *hábitus*, ganha uma renovação filosófica e sociológica mediadora, de interpretação da sociedade (Wacquant, 2017).

Destaca-se que o *habitus*, enquanto ideia de disposições incorporadas faz parte de um sistema que é durável, mas não imutável (Bourdieu, 2002). No entendimento de Souza (2007), o conceito de *habitus* relaciona-se tanto à mente como ao corpo do indivíduo. O *habitus*, na continuidade do discurso, resume não uma aptidão natural, mas social, que é variável através do tempo e do lugar e da distribuição do poder. É também transferível, no nível de consumo (música, esportes) nas escolhas (matrimoniais, políticas, religiosas), ou estilos de vida. É durável, mas não estático ou eterno: as disposições são socialmente construídas, porém podem ser corroídas, contrariadas ou mesmo desmanteladas por situações de novas forças externas (como por exemplo migrações). Contudo é dotado de inércia incorporada, o *habitus* tende a criar novas molduras depois de condicionamentos já estruturados (exemplo, peso dos esquemas implantados na infância). Introduce uma defasagem e por vezes um hiato entre determinações, passadas, presentes e futuras. Isso assegura a autonomia do agente individual em sua história valorativa com um mundo interior do mundo. (Wacquant, 2017).

Para Hall & Taylor (2003), existe uma explicação, para representar a interioridade dos indivíduos e o motivo das organizações utilizarem determinados procedimentos, formas, ritos, símbolos institucionais, com particular atenção à difusão dessas práticas, pois, entendem os autores que, esses sistemas simbólicos guiam a ação humana.

Por vezes para guiar o comportamento, convém refletir sobre como elaborar o senso prático, substituir, com uma função simbólica, isso, tende a gerar tanto para os atores quanto para a organização um vínculo estratégico de comunicação. Como a abertura de um canal de relacionamento com o outro. Um ritual do crer, em que o ator se confia, por uma realidade de valores que se acredita, sejam universais ou específicos, algo que se faz em confiança. É nesse ritual uma entrega, que aguarda retribuição. Nesse intervalo, entre o (crer/confiar e aguardar uma resposta/retribuição) há o campo da articulação simbólica, que permite a institucionalização do crer, ou seja, a crença (o valor pessoal adquirido na formação religiosa, passaria a ter valor simbólico e institucionalizado). Esse intervalo vai gerir redes de trocas simbólicas, abre-se especificamente para redes de débito e crédito. Cada pessoa vai elaborando um itinerário para com suas crenças institucionalizadas (des) articuladas (Teixeira, 2005).

2. O caminho metodológico que seguiu o estudo

Estão apresentados neste tópico os passos e as decisões tomadas para o estudo. A escolha pela técnica da história de vida para compreender se os valores pessoais consolidados no período de formação religiosa exerceram influência na carreira profissional de ex-religiosos, procura estabelecer vínculos entre a carreira e a história de vida. Dessa maneira, ao aprofundar questões relativas à vida do sujeito, concomitantemente, há aprofundamento de questões referentes à sua carreira (GLOSS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2015). A história de vida baseia-se na coleta de informações por meio de entrevista (GLOSS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2015), com fundamento na história cotidiana do indivíduo, ou nas ações ocorridas anteriormente, e que são relatadas pelo próprio sujeito (MACCALI et al., 2014). A história de vida auxilia na identificação da forma como os valores da pessoa e suas experiências de vida influenciam as decisões profissionais no decorrer do seu percurso histórico (MACCALI et al., 2014).

Uma história é uma sequência de experiências, fatos ou ações experimentadas por um ou mais indivíduos (MACLEAN; HARVEY; CHIA, 2012). A história de vida baseia-se na aceitação da validade das experiências vividas e narradas pelo entrevistado e tais experiências devem ser levadas para a análise do pesquisador (SMITH, 2012). O pesquisador precisa preocupar-se com todos os elementos destacados como relevantes pelo sujeito que narra sua trajetória, quando da elaboração de um relato histórico sobre determinado objeto de pesquisa (SAYED; DUARTE; KUSSABE, 2017). Ao final, busca-se compreender nexos entre os fatos narrados, sendo, no caso deste estudo, os valores pessoais consolidados na vida dos indivíduos durante o período de formação religiosa e a sua possível influência na carreira destes.

A quantidade de participantes em estudos que utilizam a história de vida tende a ser pequena, pois o que se quer é a particularidade e não o volume. Embora se registre que alguns poucos estudos

utilizaram número grande de casos, uma única história de vida pode ser suficiente (CLOSS; ROCHA-DE-OLIVERIA, 2015). Devido ao tempo que precisa ser dedicado para realizar as entrevistas, transcrever e analisar as histórias de vida captadas, Riessman (2005) defende que as pesquisas não devem ser realizadas com um grande número de entrevistados. Seguindo esta orientação, neste estudo foram entrevistados quatro sujeitos.

Os sujeitos de pesquisa foram eleitos obedecendo aos seguintes critérios: ex-religiosos (podendo ser sacerdotes ou irmãos), do gênero masculino, egressos de instituições religiosas e que nelas obtiveram pelo menos seis anos de formação para a vida consagrada. Também foram buscados sujeitos que, no momento da coleta de dados, possuíssem no mínimo seis anos de exercício de carreira, após sair da instituição religiosa. O Quadro 3 apresenta alguns dados gerais sobre os entrevistados. Para resguardar a confidencialidade, foram adotados nomes fictícios para identificá-los.

Quadro 3 – Dados dos entrevistados

Nome	Idade	Formação religiosa/sacerdotal (anos)	Tempo após vida religiosa/sacerdotal (anos)	Formação Religiosa/Sacerdotal	Formação Acadêmica	Pós-Graduação	Atuação profissional
Régis	39	11	13	Religiosa	Administração	Cursando Mestrado em Administração	Gestor educacional
José	37	10	11	Religiosa	Língua portuguesa e literaturas da língua portuguesa	Especialização em metodologia do ensino de Línguas	Professor Ensino Fundamental/Médio
Sandro	36	12	9	Sacerdotal	Filosofia e Teologia / Cursando Matemática	Especialização em Filosofia clínica	Professor Ensino Fundamental/Médio
Leandro	34	14	8	Sacerdotal	Filosofia e Teologia	Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas	Agente Penitenciário

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Os entrevistados foram convidados a participar da pesquisa, além dos critérios mencionados, dada a acessibilidade que um dos pesquisadores possui com os mesmos. Buscando certa isenção na análise, os demais pesquisadores não tinham nenhum conhecimento prévio pessoal dos entrevistados. A proximidade pessoal de longo prazo, pode ser um facilitador para o compartilhamento de sentimentos, posições e pensamentos mais profundos (MACLEAN; HARVEY; CHIA, 2012), porém os pesquisadores precisam estar atentos para o fato de que a proximidade pessoal com os entrevistados não influencie as respostas, nem a análise do conteúdo das entrevistas (SMITH, 2012).

As entrevistas foram realizadas com o agendamento prévio e concedeu-se ao entrevistado escolher o local, bem como a data para realizá-las. Dessa forma, o entrevistado pôde falar livremente, sem interrupções. Foi apresentado o objetivo do estudo e solicitada a autorização para a gravação da entrevista, sendo garantida, pelos pesquisadores, o anonimato do participante. Na primeira parte da entrevista o sujeito foi convidado a relatar sua trajetória de vida, ressaltando sua formação dentro de instituição religiosa e sua carreira profissional. Os pesquisadores procuraram não interromper a fala, sendo que os eventos destacados foram aqueles relevantes para o entrevistado. Os pesquisadores apenas solicitavam, ao longo da entrevista, o detalhamento de um ou outro ponto que não haviam quedado compreendidos por eles. A tipologia proposta por Schwartz (1992), apresentada no Quadro 2, serviu de pano de fundo para as entrevistas e para a identificação dos valores pessoais nas decisões de carreira dos entrevistados. Contudo, as entrevistas foram guiadas pelo enunciado: conte-me sua história de vida.

Ao final da entrevista foi solicitado para cada um dos entrevistados que sugerisse um nome fictício para ser utilizado no estudo. Após a entrevista foram realizadas anotações em diário de campo, visando avivar fatos e percepções dos entrevistadores que não foram captadas pelo áudio. Também, imediatamente, após cada entrevista, os dados foram transcritos.

A leitura atenta de cada história de vida buscou identificar experiências e decisões significativas, ligadas à carreira profissional, reunindo trechos de falas que formassem categorias amplas (CLOSS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2015). Por meio da análise do conteúdo, com base em Bardin (2000), realizou-se a pré-análise, buscando organizar o material colhido. Assim foi realizada a leitura flutuante e a demarcação do que foi analisado nos textos ditados pelas falas. Posteriormente, passou-se à fase de exploração, momento em que definiu-se a categorização mista, construída no decorrer do trabalho. Por fim procedeu-se a terceira fase, o tratamento dos resultados e sua interpretação, seguindo a trilha das decisões de carreira destacadas pelos entrevistados na sua trajetória, buscando relacioná-las com os valores pessoais advindos da sua formação para a vida religiosa.

3. A história de vida de ex-religiosos/es-sacerdotes

Dos quatro participantes deste estudo, a idade varia de 34 anos até 39 anos. Seguindo a classificação indicada por Fantini e Souza (2015), Régis e José pertencem a geração X, enquanto Sandro e Leandro são da geração Y. Os mesmos autores indicam que essas duas gerações possuem algumas características distintas, quanto à execução das atividades, e muitas similaridades referente a aspectos de carreira e de valores. Régis e José estudaram em uma instituição religiosa, permanecendo nesta instituição, respectivamente por doze e onze anos. Sandro e

Leandro estudaram e formaram-se sacerdotes diocesanos, permanecendo respectivamente, doze e quatorze anos, entre tempo de seminário e de sacerdócio.

Os entrevistados estavam internos em instituições religiosas/sacerdotais entre o período de 1993 a 2011 e vivenciaram as mudanças e questões internas da igreja. No ano de 1993 o Papa João Paulo II publicou a Encíclica *Veritatis Splendor*, que volta atenção para a aliança do divino com os humanos e também, neste ano e no seguinte, aconteceu maior proximidade (reconciliação) entre a igreja católica e o judaísmo (LENZENWEGER et al., 2006). Com a morte de João Paulo II, Bento VI foi eleito para guiar a Igreja, e, com a sua renúncia ao papado, a partir de 2013, a Igreja católica pareceu voltar a ter maior dinamismo eclesial, com da eleição do Papa Francisco, que buscou nos ensinamentos centrais do Vaticano II, avivar a relação com a sociedade, transparecendo que algo novo está acontecendo, ou vai acontecer (WOLFF, 2017).

Antes de ingressar na formação à vida sacerdotal/religiosa, os entrevistados viviam com suas famílias e apresentavam situações econômicas diferentes. A família de um deles possuía situação financeira confortável, duas apresentavam condições intermediárias, pois possuíam terras e produziam, contudo por serem pequenos agricultores, enfrentavam dificuldades devido às secas ou excesso de chuvas. Uma família possuía poucas condições financeiras, apresentando dificuldades até para contribuir com os custos de permanência do filho no período de formação.

Régis, hoje com 39 anos, atua como gestor educacional em um colégio. Permaneceu onze anos estudando e trabalhando em uma instituição religiosa, posteriormente deixou de ser religioso. Ele revive suas origens ao relatar: *“nasci em uma família tradicional, católica, cristã, de pessoas que cultivavam a agricultura.”* Régis ingressou na Instituição Marista³ no ano de 1993 e cursou o ensino médio (Magistério) e Ciências Religiosas, tendo ainda iniciado o curso de administração, sendo que declarou que *“60% [deste curso fez] dentro da instituição e os outros 40% concluí após a saída da instituição.”* Depois fez especialização em Psicopedagogia Institucional e, no momento da entrevista, cursava Mestrado em Administração. Atua há cinco anos como gestor (diretor) em um colégio privado católico.

Quando ingressou na instituição Marista, mencionou ter dificuldades, principalmente nos estudos do ensino médio, devido o método de ensino-aprendizagem ser diferente do até então vivenciado. Na sua visão *“foram anos bem interessantes, onde aprendi muito na instituição religiosa.”* Régis destacou ainda, outras questões importantes no processo da formação religiosa, como *“aprofundamentos teológicos, aprofundamento da fé, autoconhecimento, aspectos da psicologia, língua francesa, experiências religiosas.”* Relatou que durante a formação, aos poucos, começou

3 O Instituto Marista é formado por Irmãos Maristas, religiosos, católicos, que trabalham em prol da educação, na busca por formar “bons cristãos e virtuosos cidadãos (Silva; Gatti Júnior, 2003).

a assumir responsabilidades no instituto: *“professor do ensino religioso, sociologia, filosofia, coordenador do setor pastoral”*, entre outros.

No ano de 2004 optou por sair da vida religiosa, episódio que assim relatou: *“abdi quei dos votos religiosos e da sequência como religioso para assumir a vida chamada leiga, para me dedicar às atividades profissionais e futuramente também matrimoniais, namoro e casamento.”* Régis contou que trabalhou em atividades administrativas, comerciais e de comunicação, até assumir a direção de um colégio, onde atualmente trabalha. Para ele, o período de formação na vida religiosa serviu como base para suas escolhas profissionais que vieram na sequência à sua saída, *“foram experiências importantes para até hoje me trazer aqui nesse conjunto de competências.”* Régis se declara realizado com o que desenvolveu na sua carreira: *“me sinto muito bem; me sinto confortável nessa situação, me sinto realizado.”*

José, com 37 anos, é concursado como professor do Ensino Fundamental/Médio no Estado de Santa Catarina. Permaneceu por dez anos na congregação Marista, ingressando no ano de 1997, e saindo no ano de 2007. Nesse período, cursou o ensino médio, Ciências Religiosas e iniciou o curso de Letras-Português, que finalizou depois de sair da congregação: *“quando saí, em 2007, eu cursava a metade do curso de Letras-Português, a qual conclui quando sai, dois anos após.”* Após cursou uma especialização em Metodologia do Ensino de Línguas. Declarou que ainda tem dúvidas se vai ou não cursar um mestrado.

José mencionou que sua infância já era marcada pela presença de sacerdotes e religiosos, e sua inserção na vida religiosa teve influência desse período, *“na década de 90 os capuchinhos passavam pela região [...] dormiam lá em casa, e nessa convivência surgiu essa ideia de ir para o seminário e posteriormente da vida Marista.”* No ano de 1997 iniciou a formação religiosa na cidade de Jaraguá do Sul (SC), formação essa que influenciaria sua vida: *“a vida religiosa influenciou sim na profissão.”*

Após deixar a congregação Marista em 2007, José trabalhou por quase quatro anos no setor financeiro de uma empresa, na cidade de Chapecó (SC). Depois começou a dedicar-se a língua portuguesa, como professor na rede particular e pública *“e lá se vão sete, oito anos na área.”* Para José, a formação religiosa e as atividades profissionais que vieram em seguida possibilitaram certa estabilidade financeira *“essa trajetória, hoje culmina com dois filhos, casamento, uma situação financeira [...] eficiente.”*

José destacou a importância da formação no magistério e o trabalho com as crianças, que realizava durante a formação religiosa como fundamentos e desencadeadores do trabalho que realiza hoje: *“lá no Magistério nós trabalhávamos com as crianças e de lá surgiu essa vocação para o Magistério, da docência. [...] eu não vou largar tão fácil não, eu gosto, eu gosto!”* Ele também indicou que na formação religiosa haveria a necessidade de buscar o desenvolvimento de questões

mais técnicas como pesquisa, produção, publicação. Mas, ao mesmo tempo, diz perceber que sua atuação profissional de hoje sofreu influências do tempo da formação religiosa.

Sandro permaneceu por doze anos somando o período de formação e o de exercício do sacerdócio. Depois deixou a vida sacerdotal, há sete anos, atua como professor. Sandro nasceu, estudou e passou sua infância na região rural. Disse: *“morava com meus pais no interior [...], estudei praticamente a vida toda ali na região.”* Embora participasse das atividades da igreja católica na comunidade, não tinha o desejo de ser padre: *“sempre fui ligado à igreja, mas nunca fui assim, não pensava em ser padre.”* Sua decisão de ir para o seminário foi rápida, Segundo declarou: *“disse ó, eu vou para o seminário!”* Ao ingressar cursou o chamado seminário menor⁴, durante três anos com experiências que classificou como ricas: *“eu tive uma experiência muito interessante no seminário de relação com as outras pessoas, com diferentes realidades. Nós tínhamos uma infinidade de realidades”.*

Sandro iniciou a formação sacerdotal no ano de 1999, tendo recebido a ordenação em 2009, e deixado a vida sacerdotal em 2010. Nesse período cursou o ensino médio, e os cursos de Filosofia e Teologia. Quando deixou a vida sacerdotal fez o curso de Filosofia Clínica e atualmente cursa Matemática. Desde 2012 é professor (Admitido em Caráter Temporário) na rede estadual de educação.

Quando ingressou na Filosofia, Sandro disse que tinha muitas dificuldades nos estudos: *“ai fui para a Filosofia, no início eu sofri bastante, ia mal.”* Mas com o passar do tempo e com empenho, declarou que superou as limitações: *“aí, na metade em diante, comecei a gostar da Filosofia.”* Essa superação foi tamanha que hoje Sandro é professor de Filosofia na rede estadual, sem esquecer que declarou que gosta das exatas também, tanto que está cursando Matemática. Sandro entende que o período de formação e as responsabilidades que tivera de assumir, auxiliaram no seu desenvolvimento pessoal e profissional: *“nós articulávamos toda a alimentação, os gastos da casa. Se sobrava dinheiro do que entrava [...] havia uma partilha daquilo [...]. Foi um período de bastante trabalho e autonomia.”*

Quando deixou a vida sacerdotal Sandro começou a trabalhar como agente de pastoral no Colégio Marista, e, na sequência, fez processo seletivo para dar aulas na rede estadual, onde atualmente trabalha. Mas também lecionou Física, Ensino Religioso, Sociologia e Matemática. Do seu período de formação religiosa, Sandro destacou duas questões que o auxiliam e que ele busca indicar aos seus alunos: *“respeito pelo ser humano,”* e *“saber ouvir.”* E, para o futuro, Sandro só consegue visualizar uma carreira *“tudo direciona para eu continuar nessa área de professor, eu não me vejo em outra área.”*

4 O entrevistado Sandro explicou que Seminário Menor é o período de formação inicial dos futuros sacerdotes católicos. O período pode ser de dois a quatro anos.

Leandro que atualmente possui 34 anos, permaneceu por quatorze, somando o tempo de formação e de vivência como sacerdote, e há seis anos deixou o sacerdócio. Nasceu e viveu na área rural até ir para o seminário, comenta *“meus pais moram ali ainda, no interior [...] eu morei ali com eles até os 14 anos.”* No ano de 1999 ingressou no seminário e, durante o dia, as atividades eram divididas basicamente em estudar e realizar atividades: limpeza da casa; fazer comida; trabalho na granja. *“à noite tinha estudo e missa, espiritualidade.”*

Leandro, o mais jovem dos entrevistados e o último a sair da vida sacerdotal, entrou no seminário no ano de 1998, e saiu em 2011, englobando os estudos da oitava série do Ensino Fundamental, o Ensino Médio, e os cursos de Filosofia e Teologia. Depois da vida sacerdotal, Leandro cursou uma especialização em Gestão Estratégica de Pessoas. Atualmente foi aprovado em um processo seletivo para agente prisional e está fazendo o curso preparatório em Florianópolis.

Quando estudava Filosofia, as atividades alteraram um pouco, englobando também a pastoral *“e aí a gente fazia também prática pastoral; a gente acompanhava uma paróquia, acompanhava os trabalhos pastorais e também lá a gente tinha atividade da catequese.”* Durante o curso de Teologia Leandro percebeu que a formação mudou um pouco, ficou mais individualizada e não centrada no grupo. O tempo era distribuído entre o estudo, cuidar da horta, e no final de semana, o trabalho era em uma paróquia: *“estágio pastoral [...] acompanhava a pastoral da juventude e a catequese.”* Leandro destacou seu crescimento e amadurecimento: *“no ensino médio estava mais preocupado em jogar bola [...] aí, na filosofia, mudei [...] o cara amadurece um pouco mais.”*

Quando saiu da vida sacerdotal, Leandro sentiu dificuldades, principalmente para conseguir emprego *“eu não consegui um emprego, aí começou o drama.”* Finalmente conseguiu trabalho como faturista em uma empresa, depois foi trabalhar em um supermercado e, em seguida, como vendedor em uma empresa de eletrodomésticos, voltando, posteriormente ao supermercado. No momento da entrevista relatou que havia sido aprovado em processo seletivo (temporário) para agente prisional e iria iniciar o curso de formação.

Na sua visão, o tempo de formação sacerdotal foi importante e auxilia no seu dia a dia, *“aquilo que aprendi no seminário eu acho que valeu a pena [...]; aquilo que aprendi lá jamais iria aprender em outro lugar [...]: seriedade, questão da ética, da humildade.”* Leandro destacou algumas questões que percebeu como negativas nas atividades formativas durante a formação religiosa da qual participou e com as quais não concorda, tais como mentiras para conseguir cargos e promoções. Declarou: *“eu prefiro perder o emprego, mas não fazer isso.”* Na questão de carreira, Leandro aponta que está procurando algo melhor, pois, mesmo que goste de desenvolver algumas atividades, não há segurança, estabilidade e o ganho econômico são pequenos na atividade que está atuando. Seu objetivo é passar em um concurso para ter estabilidade *“na verdade o que eu tô buscando é passar num concurso [...] mais na área da segurança, né.”*

4. Os valores pessoais e a carreira

Os entrevistados narraram eventos de suas trajetórias, divididos em três períodos: anterior à formação religiosa/sacerdotal; durante a formação; após o período de formação. Com base na tipologia de valores de Schwartz (1992), foi possível observar que os entrevistados revelam, no relato de suas histórias de vida, que valores consolidados no período de formação religiosa influenciaram e continuam influenciando suas escolhas e ações referentes à carreira profissional. Alguns estudos já relacionaram os valores e a carreira dos indivíduos, indicando que as pessoas, ao fazerem escolhas em relação a sua carreira profissional, baseiam-se nos seus valores pessoais (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999; SCHWARTZ; BARDI, 2001) antes de basear-se nos valores profissionais (REIS et al., 2010).

Identifica-se que algumas rotinas do internato auxiliaram no aprendizado e na internalização de valores. As mais destacadas referem-se aos formadores identificados como modelos de pessoas, que auxiliavam no crescimento pessoal. O acompanhamento vocacional e a orientação pessoal (por meio de encontros regulares) também foram rotinas importantes. O fator de viver em grupo (coletivamente) possibilitou desenvolver a honestidade, a humildade, o bem comum, a partilha e o respeito às diferenças. Destacaram também os entrevistados, o conjunto de regras que estava estabelecido, em que cada atividade tinha hora certa para ser desenvolvida.

Alguns valores, apontados por Schwartz (1992), foram enfatizados por Régis como o valor *realização*, apontado na fala: *"aprendi muito na instituição religiosa. [...] foram anos intensos; com responsabilidades profissionais, na área administrativa, na área educacional."* E o valor *universalismo*, demonstrando compreensão, atenção às pessoas: *"diversas experiências de solidariedade, de envolvimento com grupos de jovens."* Régis também destacou que o período de aprendizado na formação religiosa contribuiu significativamente para suas escolhas profissionais: *"foram experiências significativas [...] e tudo isso contribuiu muito para o que hoje eu trago de experiências [...] foram experiências importantes para me trazer até aqui. [...] foram formações específicas da instituição religiosa que permitiram processos de gestão, auto liderança, controle orçamentário, de tempo, de pessoas, várias questões."* E Régis indicou como resultado do processo de formação, seus valores pessoais e sua carreira profissional: *"sim, estou contente, estou feliz, estou realizado."*

José, ao narrar sua história também evidencia integração entre a formação religiosa e os valores pessoais. Aparecem os valores *tradição* e *estimulação* na fala: *"um irmão Marista tem toda uma formação e essa formação não é para ficar trancado em quatro paredes, mas sim para a missão [...] na escola, na catequese."* A formação e os valores adquiridos no tempo de formação foram importantes nas palavras de José: *"de certo modo, a vida religiosa influenciou sim na profissão, ela influenciou, porque até então eu pensava em fazer direito."* José atribuiu a formação no Magistério,

realizada no período de formação religiosa, como pilar para sua carreira de professor: *“nós fizemos o Magistério, né, e queira ou não lá no Magistério nós trabalhávamos com as crianças e de lá surgiu essa minha vontade em trabalhar na sala de aula, seguir a carreira de ser professor, da docência.”* Seguindo a carreira docente, José explica que sente realização: *“me sinto realizado!”*.

Sandro, em sua história de vida, narra alguns aspectos importantes no período de formação sacerdotal e que contribuíram para o desenvolvimento de valores pessoais. O mais presente é o da *realização*, demonstrando ser capaz e ter sucesso, principalmente nos estudos: *“foi um período que eu estudei bastante [...], eu passei sem exame todos os anos. Eu tive bastante crescimento ali.”* Também estão presentes o valor da *segurança* e *realização*, ao relatar: *“a filosofia foi um passo importante na formação; foi um período mais de liberdade, nós tínhamos de gerir a sobrevivência e acho que a Teologia reforçou bastante o que eu queria.”* Sandro identificou a formação no tempo de seminário, com sua carreira profissional atual de professor: *“essa formação que tive durante a história tem tudo a ver com a sala de aula.”* Também ressaltou valores pessoais, desenvolvidos na formação, que são base para suas decisões do dia a dia: *“o respeito pelo ser humano! Isso é uma coisa que me marcou durante toda a formação, me reforçou isso, e procuro fazer. Acho que a formação que tive [...] tem um vínculo enorme em todos os aspectos; o respeito acho que é o primeiro, o relacionamento com as pessoas, saber ouvir também.”*

Leandro também fez a identificação de valores pessoais relacionados com o período de formação sacerdotal. Está presente na sua fala o *universalismo* e *benevolência*, ao demonstrar atenção aos outros: *“ali a gente fazia tudo. Estudava pela manhã [...]; nossos trabalhos eram cuidar da horta, mas daquilo que a gente consumia. Também acompanhávamos uma paróquia [...]; fazia um estágio pastoral, acompanhava a pastoral da juventude, catequese.”* Também o valor da *tradição* demonstrado no entendimento da importância do que estava fazendo: *“a formação para o padre tem o objetivo de formar o sacerdote.”* Na sua carreira profissional, Leandro aponta que, com base em seus valores pessoais, não teria certos tipos de atitudes *“as pessoas são muito, vamos dizer assim, agem de má fé, assim, contra o outro para poder ser promovido [...]. Eu não sei se só eu percebo isso, mas muitas pessoas mentem descaradamente para serem promovidas [...], para ganhar um elogio ou para omitir um erro. Eu não consigo ser assim.”*

É possível perceber, pela fala dos entrevistados, que a afirmação de **Alberti, et al.**, (2004, p. 47) se confirma na carreira dos sujeitos de pesquisa, uma vez que a formação para a vida religiosa produziu “saberes que lhes possibilitaram espaços possíveis de ação na sociedade onde estão inseridos.”

Os entrevistados relataram que durante o período de formação participavam de algumas práticas educativas, tais como: participação em congressos sobre educação; leituras e debates sobre temas espirituais, administrativos e educacionais; retiros espirituais de três, cinco, sete e quinze dias; formações internas (aulas) sobre a igreja católica, sobre a vida religiosa/sacerdotal, línguas, música, autoconhecimento; participação em seções de psicodrama; elaboração e coordenação

da Revista Itepa (Instituto de Teologia e Pastoral); elaboração e desenvolvimento de estágio em escola pública; acompanhamento psicológico (uma vez por mês); ao final de cada tarde, escrever o diário pessoal, auxiliando a revisar o dia e as práticas realizadas.

Além da dedicação ao estudo e a preparação para a vida sacerdotal/religiosa, os entrevistados puderam ocupar cargos e lideranças a frente de equipes, assumindo responsabilidades. As experiências destacadas foram de professor, coordenador, diretor, vigário paroquial, assessor, animador vocacional da diocese.

Ainda os entrevistados identificaram que a formação religiosa/sacerdotal foi determinante para o crescimento educacional e pessoal, e ainda para o desenvolvimento de competências. Possibilitou estudar, interagir com pessoas de realidades distintas, apreender, desenvolver-se como pessoa e como profissional, aprofundar o autoconhecimento, fundamental na formação e também para a carreira profissional após a vida religiosa/sacerdotal.

Também citaram algumas práticas (hábitos do tempo de formação) que ainda estão presentes hoje, tais como: senso de estética e organização dos espaços; zelo e cuidados dos bens que são de uso comum; vida de oração (espiritualidade); organização; pontualidade; fazer comida, lavar a roupa e limpar a casa; gosto pela leitura; procurar entender as pessoas e as diferenças existentes de pensamento e atitudes; e viver com a diversidade.

Por fim, é possível identificar que ao deixar a vida sacerdotal/religiosa, os entrevistados o fizeram por decisão própria, decorrente de alguns motivos. Dentre os citados, há destaque para o desejo de constituir família e dificuldades para viver o celibato.

Considerações finais

O propósito deste estudo foi compreender se os valores pessoais, consolidados no período de formação religiosa/sacerdotal influenciaram a carreira profissional de ex-religiosos e ex-sacerdotes. Para tanto, fez-se uso da análise de conteúdo, do método história de vida, sendo as histórias coletadas por meio de entrevistas. A identificação dos valores universais foi baseada no modelo de Schwartz (1992).

Os quatro entrevistados narraram de forma distinta sua história de vida, enfatizando em maior ou menor grau o período de formação. No desenvolvimento das carreiras profissionais, enquanto um já está em uma fase mais consolidada, outro ainda busca definir o que quer fazer. Régis apresenta-se em uma fase mais consolidada, em que as escolhas giram em torno do crescimento, do aprendizado, isto é, da continuidade alinhado à área da educação. José e Sandro também estão voltados para

a área da educação, contudo José vislumbra algumas possibilidades em outras áreas, ao que ele chamou de empreendimentos. Sandro, por sua vez, não vislumbra outra atuação profissional a não ser a de professor. Leando é o que ainda está buscando definições profissionais e ao que indica gostaria de permanecer na área da segurança, preferencialmente passando em um concurso público.

Os principais resultados deste estudo indicam que os valores pessoais adquiridos no tempo de formação religiosa/sacerdotal influenciaram questões relativas à escolha de carreira profissional dos indivíduos. Com base na tipologia de valores de Schwartz (1992) os valores mais presentes na formação e na carreira dos entrevistados foram: realização; universalismo; tradição; estimulação; segurança; e benevolência. Isso demonstra que, de certo modo, os entrevistados buscam sucesso pessoal, harmonia e estabilidade, declarando respeito aos costumes e às pessoas, com compreensão e tolerância.

A principal contribuição do trabalho foi refletir acerca dos valores pessoais adquiridos e a relação que se estabelece entre eles e a carreira profissional do indivíduo. Neste sentido, identificou-se que os valores pessoais constituem-se como guias nas decisões que os indivíduos tomam no seu dia a dia. Esta pesquisa contribui ainda, ao identificar que, mesmo pessoas participantes de processos formativos similares, fazem diferentes escolhas, referente às suas carreiras, pois seus valores pessoais de largada eram diferentes.

O estudo atingiu seu objetivo e propõe contribuições para reflexão acerca do tema, contudo também apresenta algumas limitações. Uma é que o fato das entrevistas terem sido realizadas com sujeitos do círculo de amizade de um dos pesquisadores pode ter influenciado as respostas por eles dadas nas entrevistas. Outra limitação é que este estudo foi realizado somente com indivíduos do sexo masculino. Estudos com indivíduos do sexo feminino, ou de ambos os sexos, tendem a produzir resultados diferentes.

Este trabalho pode ser gerador de outros estudos que posam aprofundar questões de carreira e valores pessoais a partir da abordagem qualitativa e/ou quantitativa. Com os resultados e reflexões desta pesquisa, foi possível formular alguns caminhos para estudos futuros, a saber:

- Pessoas de diferentes gerações adquirem valores pessoais distintos segundo suas vivências. Quando jovem busca-se mais experiências, mas à medida que o indivíduo vai amadurecendo, a tendência é que busque estabilidade profissional;
- A busca por novas experiências estão associadas positivamente à mudança, enquanto a estabilidade está associada negativamente à mudança e positivamente à segurança;
- Indivíduos que tiveram formação em instituições religiosas/sacerdotais, chegaram a ser religiosos(as)/sacerdotes e posteriormente deixam a vida religiosa/sacerdotal, tendem a estabelecer suas carreiras na área da educação;

Essas são sugestões levantadas pelos autores. Os leitores e estudiosos, ao lerem o trabalho, terão a oportunidade de encontrar outros caminhos e ter outros *insights* para pesquisas.

Referências Bibliográficas

ALBERTI, Dirceu Luis; CUNHA, Jorge Luís; PACHECO, Cláudia Regina Costa. (2004), “Memórias e saberes nas narrativas de ex-seminaristas da Congregação dos Padres do Sagrado Coração de Jesus (1970 - 1980)”. *Revista sociais e humanas*, v 7, nº 1: 45-56.

AGAPITO, Paula R.; POLIZZI FILHO, Angelo; SIQUEIRA, Mirlene M. M. (2015), “Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade”. *RAM Rev. Adm. Mackenzie*, v 16, nº 6: 71-93.

AGLE, Bradley R.; CALDWELL, Caldwell B. (1999), “Understanding research on values in business: a level of analysis framework”. *Business & Society*, v 38, nº 3: 326-387.

ANDRADE, Taís; VIEIRA, Kelmara M.; ESTIVALETE, Vania F. B.; BENDER FILHO, Reisoli. (2014), “A influência dos valores relativos ao trabalho nas decisões de carreira: um estudo sobre a perspectiva de discentes de instituições de ensino superior”. *Revista Eletrônica de Administração*, nº 3: 625-657.

ARIZA-MONTES, Antonio; ARJONA-FUENTES, Juan M.; HAN, Heesup; LAW, Rob. (2018), “The price of success: a study on chefs’ subjective well-being, job satisfaction, and human values”. *International Journal of Hospitality Management*, v 69: 84-93.

BIFET, Juan E. (2012), “La figura histórica de san Juan de Ávila, doctos de la Iglesia, y sua incidencia en los retos actuales de la espiritualidad sacerdotal”. *Anuário de História de la Iglesia*. v 21: 37-61.

BORDIEU, Pierre. (2002), *Esboço de uma teoria da prática: precedido de três estudos de etnologia Kabila*. Oeiras: Celta.

BOYER, Véronique. (2013), “Fazer da queda um trampolim: ou como um soldado da borracha se tornou pastor”. *Relig. soc.*, v 33, nº 2: 58-77.

CENCI, Rosangela; FILIPPIM, Eliane. S. (2016), “Do Hábito ao *Habitus*: Percepções sobre Atratividade das Instituições Religiosas”, no prelo.

CENCI, Rosângela; FILIPPIM, Eliane. S. (2017), "Atração e permanência de pessoas em instituições religiosas católicas: o peso dos contornos institucionais". *Cadernos EBAPE.BR (FGV)*, v 15: 1-22.

CLOSS, Lisiane A.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei R. (2015), "História de vida e trajetórias profissionais: etuo com executivos brasileiros". *RAC*, v 19, nº 4: 525-543.

DANTE, Helena T.; ALBUQUERQUE, Lindolgo G. (2016), "Validação da escala de atitudes de carreira sem fronteiras e carreira proteana no Brasil". *Recapê*, nº 2: 118-137.

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

ENGEL, Elenice P. J.; VOLPATO, Gildo. (2016), "Profissional Liberal na Universidade: a constituição do saber docente no início de carreira". *Rev. Ens. Educ. Cienc. Human.*, v 17, nº 3: 266-275.

FANTINI, Carolina A.; SOUZA, Naiara C. S. (2015), "Análise dos fatores motivacionais das gerações *baby boomers*, X, Y e Z e as suas expectativas sobre carreira profissional". *Revista iPecege*, v 1, nº 34: 126-145.

FARIA, H. José; MENEGHETTI, K.Francis. *O Seqüestro da Subjetividade*. XXV Encontro Nacional da ANPAD-ENANPAD. Cap. 2. 2001. Disponível em: <https://www.academia.edu>

FERNANDES, Sílvia R. A. (2010), *Jovens religiosos e o catolicismo* – escolhas, desafios e subjetividades. Rio de Janeiro: Quartet/Faparj.

FERNANDES, Sílvia R. A. (2011), "Entre tensões e escolhas, um olhar sociológico sobre jovens na vida religiosa". *Sociedade e Estado*, v 26, nº 3: 663-684.

FINKELSTEIN, Sydney; HAMBRICK, Donald; CANELLA, Albert. (2009), *Strategic Leadership*: theory and research on executives, top management and boards. New York: Oxford University Press.

FREITAS, Maria Ester de. "A questão do imaginário e a fronteira entre cultura organizacional e a psicanálise. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; FREITAS, Maria Ester de. *Vida psíquica e organização*. São Paulo: Editora FGV, 2000.

GERALDO, Denilson. (2013), "O sacramento da Ordem na legislação canônica". *Revista de Cultura Teológica*, nº 82: 137-169.

GROHMANN, Márcia Z.; RISS, Luciana A.; SILVA, Aita H.; BATTISTELLA, Luciana F. (2012), “Valores pessoais e a escolha da carreira profissional: administradores e engenheiros com valores díspares?”. *Liberabit*, v 18, nº 2: 195-209.

GROSSI, Miriam. (1995), “Conventos e celibate feminine entre camponesas do sul do Brasil”. *Horizontes Antropológicos*, nº 7: 47-60.

HALL, Peter. A; TAYLOR, Rosemary. C. R. (2003). “The three versions of neo-institutionalism”. *Lua Nova*, nº 58: 93-223.

LENZENWEGER, Josef; STOCKMEIER, Peter; BAUER, Johannes; AMON, Karl; ZINNHOBLE, Rudolf. (2006), *A história da Igreja Católica*. São Paulo: Edições Loyola.

MACCALI, Nicole; MINGHINI, Luciano; WALGER, Carolina S.; ROGLIO, Karina D. (2014), “O método história de vida: desvendando a subjetividade do indivíduo no estudo das organizações”. *Administração: Ensino e Pesquisa*, v 15, nº 3: 439-468.

MACLEAN, Mairi; HARVEY, Charles; CHIA, Robert. (2011), “Sensemaking, storytelling and the legitimization of elite business careers”. *Human Relations*, v 65, nº 1:17-40.

MALVEZZI, Sigmar. (2000), “A construção da identidade profissional no modelo emergente de carreira”. *Organizações e Sociedade*, v 7, nº 17: 34-143.

OLTRAMARI, Andrea P. (2013), “Pesquisa sobre carreiras: um mosaico de possibilidades”. *Desenvolve: Revista de Gestão da Unilasalle*, v 2, nº 1: 9-16.

PINOTTI, Saulo; ANDREASSI, Tales; MACHADO, Solange G. M.; SALUSSE, Marcus A. Y. (2015), “Ser ou não ser empreendedor: o profissional técnico e o dilema da mudança de carreira”. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, v 4, nº 3: 177-203.

PORTO, Juliana B. TAMAYO, Álvaro. (2007), “Estruturas dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais”. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v 23, nº 1: 63-70.

REIS, Germano G.; ANTÔNIO, Fábio A. A.; SANTOS, André L.; MARINHO, Bernadete L. (2010), “Os valores dos administradores de empresas mudam ao longo da carreira? Relações entre prioridades axiológicas e tempo de formado”. *RAM Rev. Adm. Mackenzie*, v 11, nº 5: 32-54.

RIESSMAN, Catherine K. (2005), “Narrative Analysis. Narrative Analysis”. In: N. Kelly; C. Horrocks; K. Milnes; B. Roberts; D. Robinson. *Narrative, memory & everyday life*. Boston: University of Huddersfield Press.

RODRIGUES, Miriam; TEIXEIRA, Maria M. (2008), "Os valores mudam ao longo da carreira? Um estudo sobre a mudança percebida na hierarquia dos valores do trabalho". In: *XI SEMEAD*, São Paulo.

ROS, Maria; SCHWARTZ, Shalom; SURKISS, Shoshana. (1999), "Basic individual values, work values, and the meaning of work". *Applied Psychology: an international review*, v 48, nº 1: 49-71.

SAYED, Samir; DUARTE, Sergio L.; KUSSABA; Cristiane Tiemi A. (2017), "Lei das sociedades anônimas e o processo de convergência para os padrões internacionais contados pela história oral de vida". *Gestão, Finanças e Contabilidade*, v 7, nº 1: 252-270.

SANTOS, Neusa M.; ABRAHIM, Gisele S. (2008), "A influência dos valores pessoais na determinação das âncoras de carreira". In: *XXXII Encontro da ANPAD*, Rio de Janeiro.

SCHWARTZ, Shalom. H.; BILSKY, Wolfgang. (1987), "Toward a universal psychological structure of human values". *Journal of Personality and Social Psychology*, v 53, nº 3: 550-562.

SCHWARTZ, Shalom. H. (1992), "Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries". *Advances in experimental social psychology*, v 25: 1-65.

SCHWARTZ, Shalom. H.; BARDI, Anat. (2001), "Value hierarchies across cultures: taking a similarities perspective". *Journal of Cross – Cultural Psychology*, v 32, nº 3: 268-291.

SILVA, Rodrigo C.; DIAS, Carolina A. F.; SILVA, Maria R. G.; KRAKAUER, Patrícia V. C.; MARINHOS, Bernadete L. (2012), "Carreiras: novas ou tradicionais? Um estudo com profissionais brasileiros". *ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas*, v 2, n 1: 19-39.

SILVA, Washington; GATTI JÚNIOR, Décio. (2003), "A formação de "bos cristãos e virtuosos cidadãos" na princesa do sertão: o Colégio Marista Diocesano de Uberaba (1903-1916)". *Cadernos de História da Educação*, nº 2: 159-164.

SIMON, Herbert. (1997), *Administrative behavior: a study of decision making processes in administrative organizations*. Nova York: The Free Press.

SMITH, Joan M. (2012), "Reflections on using life history to investigate women teachers' aspirations and career decisions". *Qualitative Research*, v 12, nº 4: 486-503.

SORAGGI, Fernanda; PASCHOAL, Tatiane. (2011), "Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho". *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, v 11, nº 2: 614-632.

SOUZA, Gustavo. C. (2007), "Cultura Organizacional Como Elemento de Controle: Uma Perspectiva Antropológica". *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v 6, nº 2: 1-14.

TEIXEIRA, Alfredo. (2005), *Entre a exigência e a ternura: uma antropologia do habitat institucional católico*. Prior Velho: Paulinas, 2005.

VELOSO, Elza F. R.; FISCHER, Andre L.; PIMENTEL, Joel E. A.; SILVA, Rodrigo C.; AMORIN, Wilson A. C. (2011), "Gestão de carreiras e crescimento profissional". *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v 12, nº 1: 61-72.

WACQUANT, Loïc. "Habitus". In: CATANI, A. Mendes; NOGUEIRA, M. Alice; HEY, A. Paula; MEDEIROS, C. C. Cardoso. *Bourdieu Vocabulário*. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

WOLF, Elias. (2017), "Reforma e Ecumenismo no pontificado do Papa Francisco". *Ver. Pistis Prax. Teologia Pastoral*, v 9, nº 2: 523-537.