

ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

DANIELA BACH RIZZATTI

TRANSIÇÃO DE CARREIRA EM ADULTOS

Porto Alegre
2017

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL

ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MESTRADO EM PSICOLOGIA

TRANSIÇÃO DE CARREIRA EM ADULTOS

DANIELA BACH RIZZATTI

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Porto Alegre

Janeiro, 2017

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

TRANSIÇÃO DE CARREIRA EM ADULTOS

DANIELA BACH RIZZATTI

ORIENTADOR: Profa. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira

Dissertação de Mestrado realizada no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Psicologia. Área de Concentração em Psicologia Social

**Porto Alegre,
Janeiro, 2017**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

TRANSIÇÃO DE CARREIRA EM ADULTOS

DANIELA BACH RIZZATTI

COMISSÃO EXAMINADORA:

ALEXSANDRO LUIZ DE ANDRADE
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

CLARISSA PINTO PIZARRO DE FREITAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

TATIANA QUARTI IRIGARAY
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL

Porto Alegre
Janeiro, 2017

Ficha Catalográfica

R627 Rizzatti, Daniela Bach

Transição de Carreira em Adultos / Daniela Bach Rizzatti . –
2017.

153 f.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em
Psicologia, PUCRS.

Orientadora: Profa. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira.

1. Transição de carreira. 2. Adultos. 3. Aspectos Psicossociais. 4.
Psicologia Social. I. Oliveira, Manoela Ziebell de. II. Título.

DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho à minha irmã, melhor amiga e alma gêmea, **Claudia Bach Rizzatti**. Aquele que sempre me faz querer ser alguém melhor.*

*Dedico este trabalho, também, à minha mãe, **Barbara Charlotte Bach**, por todo amor, suporte, apoio e constante inspiração.*

AGRADECIMENTOS

À minha mãe **Barbara Charlotte Bach** e meu padrasto **Ricardo Fernando Michel** por todo suporte e amor.

À minha irmã **Claudia Bach Rizzatti**, inspiradora dos meus estudos e minha âncora. A você meu eterno amor.

Ao meu querido avô **Heinz Bach**, que sempre me apoiou e investiu para meu crescimento pessoal e profissional.

Aos meus avós **Harald Von Borries e Elsa Von Borries**. Nicht so eilig, nur nicht so eilig, Wenn du dir Zeit läßt, hast du vom Leben mehr.

À minha orientadora professora Dra. **Manoela Ziebell de Oliveira**, pela ajuda, apoio e dedicação oferecida. Por compartilhar todo seu conhecimento e experiência, tornando-se além de uma orientadora, mas também uma mentora que, com todas as trocas de conversas, discussões e debates, me ajudou no desenvolvimento não somente profissional, mas também pessoal.

À faculdade **Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul**, por todas as oportunidades que proporcionaram meu crescimento e conquistas que convergiram para minha formação.

Ao corpo docente da **Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul**, por todo aprendizado e compartilhamento de seus conhecimentos, tendo momentos agradáveis durante os espaços educacionais.

À **CAPES**, pelo investimento e concessão da bolsa que oportunizou meu estudo.

Aos amigos e colegas do grupo de pesquisa **GEDC** por todo apoio e ajuda.

Ao meu treinador **Jorge Abreu**, que sempre foi meu pai do coração. Tornou-se não apenas um treinador nas pistas equestres, mas àquele que me ensinou a ser uma pessoa melhor, me dando suporte e confiança para além do hipismo, para a vida.

Agradeço por todo o aprendizado que me deste e por sempre acreditar em mim.

Zur Erinnerung an **Onkel Hanz**, der mit unendlicher Liebe und Zuneigung mich unterstützt hat, und der mir immer Vertrauen im Zusammenhang sowohl mit meiner persönlichen Entwicklung als auch meinem professionellen Erfolg geschenkt hat. Er bleibt bei mir als ein Engel und gibt mir Kraft, die bevorstehend schwierigen Herausforderungen zu überwinden. „Fahre nicht schneller als dein Schutzengel fliegen kann.“ Sein Spruch bleibt ewig in meinen Gedanken.

RESUMO

Esta dissertação é composta por quatro estudos que investigam a transição de carreira em adultos. O primeiro, intitulado “Transição de carreira em adultos brasileiros: uma revisão da produção científica” apresenta uma revisão sistemática da produção científica nacional com o objetivo de realizar uma síntese e caracterização das publicações analisadas a partir de informações bibliométricas, bem como a análise das amostras empregadas, dos objetivos e principais achados dos estudos. Foram avaliados 10 artigos selecionados a partir de três diferentes bases indexadoras: *Science Direct*, *SciELO* e *Periódicos CAPES*. Os resultados mostraram a importância do planejamento de carreira e do conhecimento sobre o mercado de trabalho durante o processo de transição de carreira em adultos. Também, indicaram que a transição é um momento de autorreflexão e de ampliação do autoconhecimento, que exige importantes tomadas de decisões. Por fim, indicaram a escassez de pesquisas nacionais sobre a temática, especialmente sobre transições não-planejadas.

O segundo estudo, denominado “Dificuldades e recursos de estudantes de graduação em processos de transição de carreira para o mercado de trabalho” teve como objetivo central compreender como se dá o processo da transição da universidade para o mercado de trabalho, as dificuldades envolvidas, bem como compreender quais são as estratégias e recursos utilizados pelos indivíduos em transição. Para isso, realizou-se entrevistas com nove estudantes de graduação de diversos cursos acerca de suas expectativas, dificuldades, recursos e perspectivas sobre a inserção no mercado de trabalho. Os dados, submetidos à análise temática, permitem verificar as dificuldades encontradas em estudantes de graduação no preparo para a formação da universidade e inserção no mercado de trabalho. Adicionalmente, demonstram que a identificação com as áreas de interesse é um facilitador para tomada de decisão e para o planejamento de carreira do estudante. Por fim, indica que o sentido atribuído ao trabalho guarda relação com as atitudes do estudante em transição.

No terceiro estudo, nomeado “Dificuldades e recursos de profissionais adultos em transições de carreira no mercado de trabalho” buscou compreender as semelhanças e diferenças entre diferentes tipos de transições de indivíduos já

inseridos no mercado de trabalho, compreender as dificuldades percebidas, bem como as estratégias e recursos aplicados. De forma, semelhante ao estudo anterior, realizou-se entrevistas semiestruturadas com nove profissionais os quais estavam passando por uma transição. Os dados, submetidos à análise temática, permitiram compreender que profissionais em transição no mercado de trabalho tendem a buscar um trabalho no qual sintam-se mais satisfeitos. Indicam ainda a importância de recursos como suporte familiar e de amigos para o enfrentamento de uma transição de carreira.

O quarto estudo teve como objetivo investigar a relação entre envolvimento e preocupação com tarefas de desenvolvimento de carreira e dificuldades nas tomadas de decisão. Participaram 268 estudantes ou profissionais que estavam em transição de carreira, os quais responderam um instrumento online com questões para caracterização de perfil, e escalas para aferir dificuldade para a tomada de decisão de carreira, preocupação e envolvimento com a carreira. Foram realizados testes de correlação e comparação entre grupos. Os principais resultados da pesquisa permitem elucubrar que há maior exploração por parte de indivíduos que ingressam pela primeira vez no mercado de trabalho do que adultos já inseridos. Também evidenciaram que na medida em que o indivíduo envelhece, há maior preocupação com a etapa de desengajamento. Os resultados reforçam a importância de considerar os miniciclos ao avaliar o desenvolvimento de carreira dos indivíduos.

Palavras-Chaves: Transição de carreira; adultos; aspectos psicossociais; psicologia social.

Área conforme classificação CNPq: 7.07.00.00-1 – Psicologia

Sub-área conforme classificação CNPq: 7.07.05.00-3 (Psicologia Social)

ABSTRACT

This dissertation is composed of three studies that seek to investigate the career transition in adults. The first article, entitled - "Career Transition in Brazilian Adults: A Review of Scientific Production" - covers a national systematic review of the literature aiming to present a systematic review of the Brazilian scientific publication on career transition in adults. Ten articles were selected from three different indexed bases: *Science Direct*, *SciELO* and *Periódigos CAPES*. The results showed the importance of career planning and of understanding the labor market during the process of career transition in adults. They also indicated that the transition is a moment of reflection and widening of self-knowledge, which requires important decision-making. Finally, results highlight the lack of research in Brazil about this subject, especially about unplanned transitions.

The second study, named "Difficulties and resources of undergraduate students in career transition processes to the job market" aimed to comprehend how the transition from the university to the job market develops, what are the difficulties involved and the strategies and resources used by individuals in transition. Nine interviews were conducted with undergraduate students from several courses, who talked about their expectations, difficulties, resources and perspectives about entering in the job market. The data, submitted to thematic analysis, allowed to identify the difficulties encountered by students who were preparing for graduation and for entering in the job market. Additionally, results show that identification with the areas of interest facilitates decision making, as well as career planning, of students in transition.

The third article named "Difficulties and resources of professional adults in career transitions in the labor market", aimed to understand the obstacles during a career transition in the labor market. Also, aimed to understand similarities and differences among different types of career transitions of individuals who are already in the job market, identifying perceived difficulties, as well as strategies and resources activated. Similarly, to Study 2, the author conducted semi structured interviews with nine professionals who were transitioning. Data was submitted to thematic analysis and the results allowed to understand that professionals in

transition tend to search for jobs in which they feel more satisfied; they also show that resources such as the support from family and friend is important to cope with a career transition.

Lastly, the fourth article, a quantitative method, investigated 268 professionals who were facing a transition or faced a career transition in the last 6 months, who answered an online survey with questions for profile characterization, and questionnaires about the Difficulty in career decision making, and a scale about career concern and career involvement. We performed a Spearman correlation test to evaluate the degree of relationship between the two scales. In addition, we compared the ages of the participants with both of the instruments. The main results show that there is more exploration by young adults than adults already active inside the job market. In addition, it has seems that as the individual ages, there is greater concern with his disengagement in the career. These are the results of the research, presenting the importance of the minicicles. During a career transition, it is essential that the individual recycles his or her career development for the best pursuit of the area of activity that is related to his / her personal interests, opportunities in the market and that offers personal and professional satisfaction.

Key words: Career Transition; Adults; Psychossocial aspects; Social Psychology

Area as CNPQ classification: 7.07.00.00-1 – Psicologia

Sub area as CNPQ classification: 7.07.05.00-3 (Social Psychology)

Don't only practice your art, but force your way into its secrets, for it and knowledge can raise men to the divine.

Ludwig van Beethoven

Tell me and I forget. Teach me and I remember. Involve me and I learn.

Benjamin Franklin

SUMÁRIO

DEDICATÓRIA.....	05
AGRADECIMENTOS.....	06
RESUMO.....	07
ABSTRACT.....	09
INTRODUÇÃO.....	17
Significado do Trabalho.....	17
Desenvolvimento de Carreira: Construtos e Modelos.....	19
Transições de Carreira: Modelos e Construtos.....	23
REFERÊNCIAS.....	29
Capítulo teórico.....	34
INTRODUÇÃO.....	35
MÉTODO.....	40
RESULTADOS.....	41
Objetivo e resultados.....	42
Transição da Universidade para o Mercado.....	46
Transição Mercado – Mercado.....	49
DISCUSSÃO.....	51
REFERÊNCIAS.....	56
SEÇÃO EMPÍRICA: ESTUDO I.....	62
INTRODUÇÃO.....	62
MÉTODO.....	65
Delineamento.....	65
Participantes.....	66
Instrumentos.....	66
Procedimentos de coleta de dados.....	66

Procedimentos de Análise dos dados.....	67
RESULTADOS.....	68
Sentido do Trabalho.....	69
Expectativas.....	70
Competências de Adaptabilidade.....	71
Dificuldades e Incertezas.....	72
Suporte.....	73
DISCUSSÃO.....	74
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	79
REFERÊNCIAS.....	81
SEÇÃO EMPÍRICA: ESTUDO II.....	86
INTRODUÇÃO.....	87
MÉTODO.....	91
Delineamento.....	91
Participantes.....	91
Instrumentos.....	91
Procedimentos de coleta de dados.....	92
Procedimentos de análise de dados.....	92
RESULTADOS.....	94
Sentido do Trabalho.....	96
Dificuldades e Incertezas.....	97
Tomada de decisão.....	99
Competências de Adaptabilidade.....	99
Suportes.....	101
Aprendizagem.....	103

DISCUSSÃO.....	104
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	109
REFERÊNCIA.....	111
SESSÃO EMPÍRICA: ESTUDO III.....	117
INTRODUÇÃO.....	118
MÉTODO.....	121
Participantes.....	121
Instrumentos.....	121
Procedimentos de coleta de dados.....	122
RESULTADOS.....	123
DISCUSSÃO.....	126
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	131
REFERÊNCIAS.....	133
CONSIDERAÇÕES FINAIS DA DISSERTAÇÃO.....	136
REFERÊNCIAS.....	139
ANEXOS	
ANEXO A: Roteiro de Entrevista sobre Transição de Carreira.....	140
ANEXO B: QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO.....	141
ANEXO C: Inventário sobre Preocupação e Envolvimento de Carreira.....	144
ANEXO D: Questionário das Dificuldades de Tomada de Decisão de Carreira...145	
ANEXO E: Aprovação do Artigo em Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia.....	150
ANEXO F: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	151
ANEXO G: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	152
ANEXO H: Parecer Consubstanciado do CEP.....	153

RELAÇÃO DE TABELAS

Tabela 1.1 Síntese dos ciclos e tarefas de desenvolvimento de carreira, baseado em Super,Thompson, & Linderman (1988).....	20
Tabela 2.1 <i>Publicações Analisadas</i>	43
Tabela 3.1 <i>Síntese dos participantes</i>	69
Tabela 4.1 <i>Caracterização da Amostra</i>	95
Tabela 5.1 <i>Resultado das Análises de Correlação</i>	123
Tabela 5.2 <i>Análises de variância univariadas para Preocupação e Envolvimento e Estado Civil</i>	124
Tabela 5.3 <i>Análises de variância univariadas para Preocupação e Envolvimento e Grupo de Formação</i>	126

RELAÇÃO DE FIGURAS

Figura 1. Transições de carreira, estágios de desenvolvimento e recursos para as transições.....	27
Figura 2. Etapas do Estudo de Revisão de Literatura.....	41

INTRODUÇÃO

Significado do Trabalho

O significado do trabalho sofreu diversas mudanças ao longo do tempo, estando evidentemente relacionado à cultura e ao período histórico (Baruch & Bozionelos, 2011). Aristóteles afirmava que a luta e a conquista deveriam fundar-se na justiça e no trabalho. Nessa época, o ato de trabalhar possuía um significado diferente para os gregos e latinos e tinha impacto na classe social a qual o indivíduo pertencia. Na antiguidade o trabalho podia ter significado braçal e penoso, como um fardo social, ou o trabalho se diferenciava pela criatividade dos elitistas e artistas, provocando uma diferença positiva sobre o sentido das ações realizadas (Gonçalves, & Coimbra, 2002).

O revolucionário alemão Karl Marx (1818-1883) afirmava que “o trabalho criou o próprio homem e a sociedade”, defendendo que o ato de trabalhar assegura utilidade à humanidade, uma vez que viabiliza criações e inovações no ambiente. Com técnicas novas, o trabalho foi evoluindo com a sociedade na procura de satisfazer as necessidades do ser humano. Foi deixando de ser algo apenas braçal, e se tornando cada vez mais significativo para o desenvolvimento do indivíduo (Ferreira, 2013). Durante o século XX, notou-se cada vez mais que tomar conhecimento sobre as habilidades dos indivíduos e associá-las às exigências de determinados cargos auxiliaria, não somente na diminuição de acidentes de trabalho, mas também no incremento da produção e na qualidade dos serviços (Super, 1983). Assim, mais recentemente, o trabalho adquiriu status de experiência necessária para a construção de uma identidade, além de ato capaz de oferecer um significado de essência a vida. Isso porque possibilita a realização pessoal e a dignificação social, oferecendo espaço para que o indivíduo se sinta útil dentro da comunidade na qual está inserido (Morin, 2008). O ato de trabalhar, portanto, passa a ser compreendido de forma mais ampla do que o recurso que satisfaz as necessidades básicas para a sobrevivência, uma vez que promove a capacidade do ser humano de criar, transformar e qualificar o espaço através de um ofício e, assim, dar sentido a sua atividade diária.

A concepção de um trabalho é uma consequência por meio das experiências psicológicas no âmbito do trabalho (Ilgen & Hollenbeck, 1992). De forma

semelhante, alguns anos depois, o *International Research Team of Meaning of Work* (1987) propôs que o sentido do trabalho é baseado e determinado pelas escolhas e experiências do indivíduo, pelas organizações e pelo contexto do meio ambiente no qual ele se encontra. Um estudo realizado na Índia encontrou dois maiores aspectos que o trabalho pode significar para as pessoas. O significado social do trabalho e o significado pessoal do trabalho. Em relação ao significado social, há uma relação quanto às expectativas sociais e econômicas, tendo influência no meio e no interesse de quão o trabalho pode representar na sua identidade social. Em relação ao significado pessoal, o trabalho terá uma influência sobre seus interesses e aspirações pessoais, buscando encontrar uma área a qual mais se satisfaça (Anuradha, Srinivas, Singhal & Ramnarayan , 2014).

Assim como a conceituação de trabalho, a de carreira se desenvolve com base em um sistema cultural, político, e com uma estrutura social e econômica específicos. Estas estruturas transformam o homem na sua natureza. Assumir a existência e compreender os impactos de contínuas mudanças na forma de produzir exigiu repensar o processo da construção da carreira, a qual passou a demandar conhecimentos específicos e qualificações cruciais para dar conta das exigências do mercado de trabalho. Neste, por sua vez, passou-se a reconhecer a importância do auxílio ao profissional em seu desenvolvimento a fim de proporcionar maior crescimento às organizações. Assim, a partir dos anos 80, a gestão de carreira passou a ser responsabilidade corporativa e as organizações aumentaram seus investimentos nos trabalhadores para que adquirissem e pudessem aplicar ao trabalho suas melhores habilidades (De Fillipi, & Arthur, 1994). Desta forma, graças à organização, o indivíduo conseguia atribuir um sentido à sua carreira, que podia ser entendida como um caminho desenvolvido e planejado durante sua vida (Van Maanen, 1977).

Mudanças econômicas e sociais levaram a estudar e analisar outras possibilidades sobre a definições de carreira. Dessa forma, iniciaram-se estudos mais aprofundados sobre o desenvolvimento da carreira, os quais permitiram compreender que o ato de trabalhar e a carreira profissional possuíam um significado mais subjetivo para o ser humano. A carreira passou então a ser compreendida como “uma sequência de comportamentos associados às

experiências e decisões de uma pessoa sobre seu trabalho durante um ciclo da vida” (Hall, 1976, p.12). Ou seja, assumiu um caráter de processo, que possibilita o crescimento e o desenvolvimento profissional e na vida não-trabalho, de maneira mais ampla. Essa compreensão fez com que a carreira passasse a ser definida como as “sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. Ela envolveria, portanto, uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade” (London & Stumpf, 1982, p.4). Em suma, em cada contexto social, surgiriam novos empregos e novas demandas, modificando, dessa forma, as escolhas profissionais e os modelos de carreira (Drucker, 2005). Tal concepção gerou um novo modelo, o qual permitiu atribuir aos indivíduos a responsabilidade sobre as escolhas de trajetórias a serem percorridas e as possíveis sequências de posições a serem ocupadas no trabalho.

Desenvolvimento de Carreira: Construtos e Modelos

Donald Super foi um dos mais importantes pesquisadores a desenvolver teorias a respeito do desenvolvimento de carreira, as quais ainda são utilizadas, influenciando investigações científicas e a prática profissional em todas as partes do mundo (Ambiel, 2014). Uma das maiores contribuições de Super para o desenvolvimento de carreira, foi a ênfase dada ao desenvolvimento de autoconceito. De acordo com o autor, o autoconceito muda ao longo da vida e se desenvolve como um resultado das experiências adquiridas. Mais especificamente, o autoconceito e a carreira acabam se relacionando, pois decisões de carreira estão vinculadas com a forma que o indivíduo se vê socialmente e pessoalmente (Anuradha et. al.2014). É possível depreender, portanto, que o autoconceito se modifica ao longo do tempo. Da mesma forma, a carreira será um processo inconstante que se dá através de maxiciclos e miniciclos que dizem respeito à ocupação com tarefas de desenvolvimento humano desempenhadas pelos indivíduos enquanto desempenham diferentes papéis ao longo da vida (*Life-span, Life-space*; Super, 1980).

O termo *Life-Span*, proposto pelo autor, refere-se ao desenvolvimento de carreira por meio dos estágios do ciclo vital e às realizações adquiridas como um

processo de tarefas evolutivas normativas. *Life-Space* diz respeito ao espaço de vida composto por papéis que as pessoas ocupam e irão ocupar durante sua vida inteira (como os de irmão, pai, mãe, vizinho, etc.) e estão associados ao desempenho das tarefas evolutivas. Este modelo assume, portanto, que o indivíduo está constantemente se desenvolvendo e se transformando durante seu ciclo vital, modificando assim seus interesses, valores e crenças ao longo deste processo, o qual se dá ao longo de cinco estágios, ou maxi-ciclos: crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento (Savickas, 1994; Super, 1980). A Tabela 1, abaixo apresenta as descrições de cada um dos maxiciclos e miniciclos.

Tabela 1.

Síntese dos ciclos e tarefas de desenvolvimento de carreira, baseada em Super, Thompson, & Linderman (1988).

Maxiciclo (Estágio)	Tarefa de desenvolvimento de carreira	Miniciclo (Subestágio)
Crescimento (0-14 anos)	Autoconceito se desenvolve a partir do reconhecimento das habilidades individuais e do ambiente. Estabelecimento de relações com o mundo e descoberta de atividades que despertam interesse.	Fantasia, curiosidade Desenvolvimento dos interesses e aptidões
Exploração (15-24)	Experimentar e testar diversas opiniões de lazer, atividades, estudos e o trabalho em si. Escolha de profissão e planejamento profissional.	Provisório, planificação Transição Tentativa
Estabelecimento (25-44)	Busca por decisões mais precisas e de longo prazo para a carreira. Estabilidade financeira e consolidação da vida pessoal e profissional.	Estabelecimento Avanço
Manutenção (45-65)	Estabilidade e busca por segurança. Reflete sobre decisões já tomadas e sobre como está o rumo de sua vida.	Adaptação e preservação do Autoconceito

Desengajamento	Preocupação com saúde e qualidade de vida. Possibilidade de novas atuações no ambiente.	Adaptação a um novo <i>self</i> e processo de aposentadoria
----------------	--	---

É importante notar que os estágios de desenvolvimento de carreira ou maxiciclos, podem ou não coincidir com a idade cronológica. A idade não dirá em qual estágio o indivíduo se encontra, mas remeterá às preocupações, dúvidas e autoconceitos. Estes são constituídos, entre outros aspectos, pelos papéis que se tornam mais ou menos salientes nos diferentes estágios. Super (1980) salienta que existem expectativas em relação ao desempenho de papéis tanto pela sociedade quanto pelos indivíduos. Um determinado papel estará vinculado e será avaliado a partir das crenças de ambos. Tendo em vista a atemporalidade dos papéis e ciclos (em especial dos miniciclos), a questão que se coloca como central para o modelo Life-span Life-space é o aspecto psicológico, ou onde o indivíduo se encontra no seu momento de vida e nas suas descobertas. Nesse sentido, Ambiel (2014) enfatiza a importância do conhecimento da reciclagem no modelo proposto por Super (1980), destacando que esse processo seria uma maneira de fornecer um ajuste para as preparações com as novas decisões com a carreira. Também, a reciclagem é uma adequação das necessidades educacionais ou laborais, sendo um tipo de comportamento sobre as tomadas de decisões de carreira, observadas em menor escala. Mais especificamente, por meio dos miniciclos e dos maxiciclos os indivíduos aprofundam seu autoconhecimento e clareiam seu autoconceito a ponto de serem capazes de tomar decisões mais adaptadas, ou seja, mais informadas sobre quem são e o que almejam fazer com suas vidas (Schreiner, 2012).

Tomando por base essas proposições da teoria construtivista do desenvolvimento vocacional (Savickas, 2002; Super, 1980; Super, Savickas, & Super, 1996), Savickas (2011) propôs a Teoria de Construção de Carreira (Life Design). Entre outros aspectos, ele aprofundou e promoveu avanços na compreensão da maturidade vocacional e dos estágios de desenvolvimento de carreira, os quais tornam-se processos construtivos, sociais e de atribuição de significados ao trabalho e escolhas profissionais individuais. Segundo a Teoria de Construção de Carreira, experiências pessoais, ambições e expectativas atribuídas à

carreira terão repercussões diretas no desenvolvimento do indivíduo, tornando-o assim, diretamente responsável pelas suas próprias tomadas de decisão durante o investimento tanto em um trabalho, como em processos de transição, os quais demandam competências de adaptabilidade de carreira.

A adaptabilidade de carreira, conceito proposto por Savickas (2004), diz respeito a um conjunto de competências individuais necessárias para que os indivíduos estejam aptos a responderem às mudanças e demandas do mercado de trabalho e para enfrentarem as transições de carreira que decorram delas, sejam planejadas ou não planejadas, da melhor forma que lhes for possível (Savickas et al., 2009). Este conceito surgiu a partir da ideia de maturidade vocacional (Super, 1990; Super, Savickas & Super, 1996), que se refere à prontidão com que os indivíduos são capazes de tomar decisões na carreira e assumir comportamentos próprios do estágio no qual se encontram. Pode ser aplicável em qualquer estágio, desde a exploração até o desengajamento e passou a ser empregado para esclarecer aspectos como personalidade, experiências e aspirações individuais que influenciam o desenvolvimento de carreira de adultos. Estes recursos e habilidades para a adaptação caracterizam não somente no indivíduo, mas em sua interação com o ambiente, tratando-se, portanto, de um construto psicossocial.

O aprofundamento da teoria de desenvolvimento de carreira por Savickas (2005) e Savickas et al., (2009), enfatiza competências comportamentais importantes e necessárias para a adaptabilidade de carreira. Mais especificamente, as dimensões de consideração (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*) são, segundo o autor, quatro recursos e estratégias adaptativas que a pessoa deve usar para gerenciar as transformações ao longo da construção de sua carreira. A consideração (*concern*) é a preocupação sobre o futuro e sobre os objetivos estabelecidos e planejamentos, que se expressa em formato de ações proativas para alcançá-los. O controle (*control*) é a noção que o indivíduo tem sobre suas responsabilidades na construção da própria carreira. A curiosidade (*curiosity*) é a capacidade do indivíduo de explorar o ambiente em que está inserido, buscando se aperfeiçoar e se qualificar nas opções escolhidas. Por último, a confiança (*confidence*) diz respeito ao conhecimento sobre as próprias fortalezas e fraqueza e compreensão de como elas podem contribuir ou prejudicar o

alcance dos objetivos definidos (Savickas, 2013). Para Savickas (2013), o indivíduo que se preocupa com seu planejamento de carreira, conhece suas habilidades e procura se aperfeiçoar constantemente, tende a ter maior autoridade sobre suas decisões e maior controle para o enfrentamento de uma transição de carreira. Isso ocorre porque uma transição requer planejamento e tomada de decisão, além da capacidade de avaliar seus impactos para a vida pessoal e profissional. É um processo que exige, portanto, a integração de demandas psicológicas, econômicas e sociais, já que uma transição de carreira demanda um esforço do indivíduo de melhor se adaptar no ambiente inserido (Savickas, 1997).

Transições de Carreira: Modelos e Construtos

Transições, conforme Schlossberg (1981), dizem respeito ao enfrentamento de mudanças ocorridas na vida, as quais podem ser um evento (como ser promovido, iniciar um relacionamento, casar, ser demitido) ou um não-evento (como não casar, não ser promovido, não ter um filho). Ambos tipos de transições podem trazer mudanças consideráveis para a vida de uma pessoa. A forma como ela irá significar estes eventos, dependerá de como se sentirá sobre eles e de como irão afetar a sua rotina. Já para Hopson (1981), transição é definida como uma descontinuidade na vida de uma pessoa. Segundo o autor, durante a vida toda, pessoas enfrentam diversos tipos de mudanças pessoais e sociais, as quais provocam perdas e ganhos, aceitação do ambiente conhecido e adaptação ao ambiente novo. Seu modelo auxilia na compreensão das transições, tanto pessoais como as de carreira, distinguindo as respostas positivas e negativas sobre os eventos que dão início a elas.

Modelos propostos por Carver e Vargas (2011), Nicholson e West (1988) e Schlossberg (2011), buscam descrever a forma como os indivíduos respondem a mudanças. De acordo com os autores, a maioria das transições estão associadas a eventos significativos na vida, provocando alterações nos papéis sociais dos quais requerem uma reestruturação na perspectiva de si e do mundo. Para Nicholson e West (1988) é importante a preparação e antecipação de mudanças. Carver e Vargas (2011) afirmam que lidar com mudanças necessita da utilização de estratégias de enfrentamento e estratégias de *coping*, dos quais variam de pessoa para pessoa. Será com base no tipo do estressor, na personalidade e diferenças

individuais. Para Schlossberg (2011), existem quatro aspectos principais da vida dos indivíduos que poderão ser afetados pelas transições e o grau com que são afetados irá determinar o impacto de uma transição. Os quatro aspectos são: mudança nos papéis sociais desempenhados (mudar de emprego, ser mãe, não ser mãe), nos relacionamentos (uma mudança de papel pode provocar conhecer novas pessoas, como um novo emprego), nas rotinas (mudança nos horários, no estilo de vida) e nas suposições (redescobrimto individual, como uma troca de área, aprendendo e conhecendo habilidades e fraquezas muitas vezes não conhecidas antes).

O'Connor e Wolfe (1987) por sua vez, enfatizam a importância da adaptação na transição humana. Os autores propõem compreender as transições na vida adulta a partir de cinco estágios: 1) Estabilidade, 2) Descontentamento crescente, 3) Crise, 4) Redirecionamento e 5) Reestabilização. O primeiro estágio se refere ao período de pré-transição, em que a pessoa ainda se encontra estruturada e os papéis e relacionamentos, estabelecidos. O segundo diz respeito a um processo interno de reflexão sobre a situação atual e insatisfações a ela relacionadas, bem como ao desejo por mudança, que em algumas ocasiões não é acompanhado de uma visão realista sobre as consequências. O estágio da crise é o momento inicial da transição, marcado pelas incertezas e angústias decorrentes para a vida da pessoa. O redirecionamento ocorre quando um planejamento tem início, bem como a busca de novas oportunidades e novos meios de atuação perante o que foi perdido e mudado. Por último, a reestabilização é o processo de aclimatização do novo, da estrutura encontrada a partir do encadeamento da transição.

Schlossberg (1995) refere que quatro tipos de recursos ajudam o indivíduo a lidar com as transições. Eles fazem referência ao contexto da transição (*situation*), aos recursos do *self* para lidar com a transição (*self*), aos suportes com os quais os indivíduos contam (*support*), e às estratégias das quais lançam mão para lidar com uma transição (*strategy*). De acordo com Schlossberg, Waters e Goodman (1995), não importa em que etapa do processo de transição a pessoa se encontra, tampouco qual o tipo de transição está vivenciando, mas sim a forma diferente como cada indivíduo lida com o processo, tendo em vista esses quatro recursos. Ainda de acordo com Schlossberg (2011), possuindo melhor conhecimento sobre si, sobre

suas cognições e suas visões do mundo, o indivíduo poderá ter maior facilidade ao lidar com diferentes transições, explorando meios saudáveis de adaptação, e utilizando fatores positivos no seu desenvolvimento.

Os recursos e estratégias propostos por Schlossberg (1989; 2011) são aprendidos por meio de processos cognitivos que permitem controlar e gerenciar, mesmo as transições não planejadas pelo indivíduo, fortalecendo assim os recursos dos quais já dispõe, ressignificando-os, ou criando novos. Por exemplo, um profissional que é demitido em um contexto de estabilidade econômica, buscará em seus recursos estratégias que auxiliem a lidar com a situação de demissão. Se esse mesmo profissional for demitido novamente em um contexto de instabilidade econômica, provavelmente não poderá lançar mão dos recursos que desenvolveu anteriormente. Em vez disso, terá que reinterpretar a situação considerando o contexto a fim de encontrar as melhores estratégias para lidar com a demissão. A esse respeito, Flavell, Miller e Miller (1999) salientam que a aprendizagem de novas informações ocorre por meio da comparação com experiências já vivenciadas, visando à melhor compreensão do fato e de como agir frente à demanda ainda desconhecida. Ao longo de diferentes experiências, o indivíduo consegue efetuar este processo com mais facilidade, o que possibilita o impulso do seu desenvolvimento e uma tomada de decisão diferenciada. É visto que cada passo desse processamento tem história evolutiva, sofrendo assim constantes modificações. A alta plasticidade que o indivíduo possui de adaptação auxilia na aprendizagem de novos comportamentos, fortalecendo-o para melhor convivência no ambiente em que está inserido, como no exemplo mencionado anteriormente. Assim, quanto mais estimulado for, melhor aprendizagem adquire, o que leva a tomadas de decisão mais adaptadas, considerando o contexto (Dodge, Petit, & Bates, 1994). Mais especificamente, a partir de uma reflexão sobre os recursos do self (autoconhecimento), é possível realizar o planejamento de novas metas e objetivos. Com base nas estratégias adotadas, a pessoa adquire formas para se qualificar e explorar frente a uma modificação ambiental.

É possível compreender, portanto, que o ciclo das transições de carreira profissional estará vinculado aos processos de adaptação do indivíduo. A *entrada* é o primeiro estágio, no qual acontece a profissionalização. Pode ser o momento em

que a pessoa se aperfeiçoa na área em que deseja atuar por meio de uma universidade ou curso. O *avanço* está relacionado com o desenvolvimento profissional. Este estágio pode ser qualificado pelo sucessivo progresso ou atingimento de um platô. O estágio da *reavaliação* é o momento em que se reflete sobre a carreira e sobre o papel do trabalho. Pode ter associação com fatores pessoais como família, ambições, desejos ou por fatores externos como uma demissão, ou obsolescência profissional. Neste estágio, o indivíduo pode ter a tomada de decisão de manter a direção de sua carreira ou usar a oportunidade para modificá-la e, dessa forma, retornar ao estágio *entrada*, visando a um reestabelecimento profissional (O'Connor & Wolfe, 1987).

A partir do modelo de recursos para transições proposto por Schlossberg (1989) e das competências de adaptabilidade de carreira elaboradas por Savickas (1997; 2002; 2013), foi objetivo desta pesquisa explorar em profundidade os processos de tomada de decisão e as dificuldades, bem como os recursos e competências que se fazem presentes nos processos de transição de carreira de indivíduos adultos. A Figura 1, abaixo, apresenta uma síntese e integração entre o modelo de tarefas de desenvolvimento de carreira proposto por Super (1980) e o modelo de recursos para as transições apresentado por Schlossberg (1981).

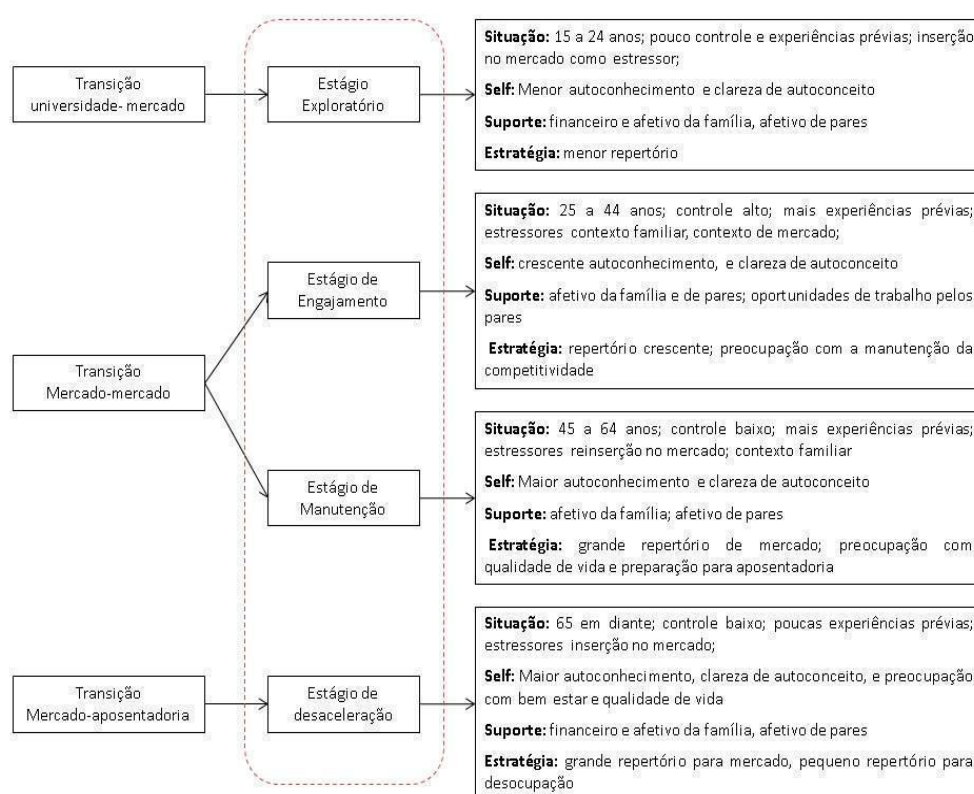


Figura 1. Transições de carreira, estágios de desenvolvimento e recursos para as transições.

A fundamentação apresentada permite compreender que a carreira é um processo fundamental para o desenvolvimento e para a qualidade de vida do indivíduo. Atualmente, percebe-se a necessidade de que estudos sobre as transições de carreira que podem ocorrer ao longo da vida contemplem não apenas o foco no trabalho, mas também aspectos relacionados à vida integral e aos diferentes papéis ocupados pelos indivíduos nos diferentes contextos. O desenvolvimento de carreira, hoje, pode ser compreendido como um processo que possibilita ao ser humano, por meio de diferentes transições que se dão ao longo do ciclo vital, conhecer suas aptidões, interesses, fortalezas e seus prazeres no trabalho e, assim, contribuir de forma significativa com a sociedade em que está inserido.

Em atenção a isso, a presente dissertação foi desenvolvida com o objetivo de compreender como as dificuldades e fortalezas dos indivíduos podem impactar suas transições e conseqüente estruturação de carreira. O projeto contou com apoio

financeiro da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e esteve vinculado ao Grupo de Estudos em Desenvolvimento de Carreira do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

A estrutura deste trabalho consiste em um capítulo teórico que apresenta a revisão sistemática das pesquisas empíricas brasileiras sobre as transições de carreira em adultos, tendo por objetivo apresentar uma síntese e análise crítica da produção nacional, além de apontar possíveis agendas de investigação para futuros estudos. O segundo capítulo, empírico, inclui três estudos que tiveram como objetivo explorar as experiências de adultos em transições de carreira, as dificuldades encontradas nesses processos e os recursos dos quais lançam mão para conduzi-los, em dois momentos: 1) da universidade para o mercado de trabalho (Estudo empírico 1) e 2) entre empregos (Estudo empírico 2). Por fim, no terceiro estudo empírico, foram investigadas as relações entre a preocupação e o envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira e as dificuldades enfrentadas nas tomadas de decisões por indivíduos em transição da universidade para o mercado de trabalho e já inseridos no mercado de trabalho.

Espera-se que os resultados desta investigação contribuam não somente para uma compreensão mais clara sobre o desenvolvimento da carreira profissional ao longo da vida. Tem-se por objetivo gerar conhecimento capaz de promover a qualidade de vida das pessoas, auxiliando no autoconhecimento, autogerenciamento e motivação para a busca de objetivos individuais na vida pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS

- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1),15-24.
- Anuradha, M. V., Srinivas, E. S., Singhal, M., Ramnarayan, S. (2014). To Work or Not to Work: Construction of Meaning of Work and Making Work Choices. *Vikalpa*, 39(2), 7-20. doi:10.1177/0256090920140202.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306. doi: 10.1002/job.4030150402
- Baruch, Y., Bozionelos, N. (2010). *Career Issues*, In S. Zedeck (ed.), *Industrial & Organizational Psychology Handbook* (pp.67-113). Washington, DC: American Psychological Association.
- Baruch, Y. Bozionelos, N. (2011). *Career issues, in Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ed Zedeck S., editor. (Washington, DC: American Psychological Association), 67–113. doi: 0.1037/12170-003.
- Bedin, L. L., Sarriera, J. C., Paradiso, A. C. (2013). Desenvolvimento de carreira em psicólogos: tarefas evolutivas de estabelecimento. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14, 87-98.
- Carver CS, Vargas S. Stress. (2011). *Coping, and health: Friedman HS*, ed. The Oxford Handbook of Health Psychology. New York, NY: Oxford University Press: 192-198.
- De Fillipi, R. J., Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15 (4), 307-324.
- Dodge, K. A. (1991). Emotion and social information processing. In: Garber, J., Dodge, K.A. The development of emotion regulation and dysregulation. *New York: Cambridge University Press*, 159–181. doi: 10.1111/1467-8624.00124
- Dodge, K. A., Petit, G. S., & Bates, J. E. (1994). Socialization mediators of the relation between socioeconomic status and child conduct problems. *Child Development*, 65, 649-665. doi: 10.1111/j.1467-8624.1994.tb00774.x
- Dutra, J. S. (2010). *Gestão de carreiras na empresa contemporânea*. São Paulo: Atlas.

- Flavell, J. H., Miller, P. H., & Miller, S. A. (1999). *Desenvolvimento cognitivo. Artes Médicas (3rd ed)*, Porto Alegre.
- Fonseca, J. J. S. (2002). *Metodologia da pesquisa científica. Apostila*. Fortaleza: UEC.
- Gonçalves, C., & Coimbra, J.M. (2002). *Significados construídos em torno da experiência profissional/trabalho*. Retrieved from www.psicologia.com.pt/artigos in 10.06.2015.
- Gouws, D. J. (1995). The role concept in career development. In: D.E.Super & B. Sverko, B. *Life roles, values, and careers- International findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey Bass. 22-53.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hall, D.T. (1976). *Career in organizations. Pacific Palisades*. California:Goodyear.
- Ilggen, D. R., & Hollenbeck, J. R. (1992). *The structure of work: Job design and roles*. In M. Dunnette & L. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 165–207). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Levinson, D. (1977). *The seasons of a man's life*. New York: Alfred A. Knoff.
- London, M., & Stumpf, S. A. (1982). *Managing Careers*. Reading, Massachusetts: Addison Wesley.
- Marx, K. (2004). *Manuscritos Econômico-Filosóficos. Boitempo Editorial*. São Paulo.
- Morin, E. (2008). The meaning of work, mental health and organizational commitment. *IRSST Research Report*, Quebec, Canada.
- MOW International Research Team. *The meaning of working*. (1987). New York : *Academic Press*.
- O'Connor, D. J., & Wolfe, D. M. (1987). On managing midlife transitions in career and family. *Human Relations*, 40(12), 799-816. doi:10.1177/ 001872678704001202
- Savickas, M. L. (1994). Measuring career development: Current status and future directions. *The Career Development Quarterly*, 43. p.54-62. doi 10.1002/j.2161-0045.1994.tb00846.x

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development*. Jossey-Bass. San Francisco, 4th ed, 149-205.
- Savickas, M. L. (2009). *Career style counseling*. In T. Sweeney (Ed.), *Adlerian counseling: A practitioner's approach*. Routledge, New York. 5th ed, 183-207. doi: 10.1002/j.2161-0045.2011.tb00064.x
- Savickas, M.L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.). *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2 ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons. doi: 10.1177/0011000012468339
- Schreiner, M. (2012). *Donald Super Career Counseling Theory*. *Career Counseling*.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Super, D. E. (1983). Assessment in Career Guidance: Toward Truly Developmental Counseling. *Personnel and Guidance Journal*, 61(9), 555-562. doi: 10.1111/j.2164-4918.1983.tb00099.x
- Super, D. E., Thompson, A. S. & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto. Consulting Psychologists Press. doi: 10.1177/106907279600400205
- Super, D. E. (1990). *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development* in Brown, D. Brooks, L. & Associates *Career Choice and Development* (2 ed.) (pp.197-261). San Francisco. Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). *The life-span, life-space approach to careers*. *Career Choice & Development*. (3 ed.)(pp.121-178). San Francisco, California.:Jossey-Bass.
- Schlossberg, N.K. (1989). *Overwhelmed: Coping with life's ups and downs*. Lexington, Massachusetts. Lexington Books. 2nd ed.

- Schlossberg, N. K., Waters, E. B., & Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. New York: Spring. 2nd ed.
- Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: The transition model and its applications. *Journal of Employment Counseling*, 48, 159-162.
- Van Maanen, J. (1977). *Experiencing organization: notes on the meaning of careers and socialization*. In: VAN MAANEN, John. (Ed.). *Organizational careers: some new perspectives*. New York: John Wiley.

Change is the end result of all true learning.

Leo Buscaglia

Capítulo teórico

Transição de carreira em adultos brasileiros: um levantamento da literatura científica

RESUMO: Este estudo objetivou apresentar um levantamento da produção científica nacional sobre transição de carreira em adultos. Por meio das bases de dados *Science Direct*, *SciELO* e *Periódico Capes*, foram selecionados 10 artigos publicados no Brasil entre os anos 2000 e 2015. Os textos selecionados foram analisados segundo cinco aspectos: ano de publicação, desenho metodológico, amostra, objetivo e principais achados. Os artigos analisados abordam dois principais tipos de transição: da universidade-trabalho e mercado-mercado. Os resultados mostraram a importância do planejamento de carreira e do conhecimento do mercado de trabalho durante o processo de transição de carreira em adultos. Também, indicaram que a transição é um momento de reflexão e de autoconhecimento, que exige importantes tomadas de decisões. Por fim, apontaram a escassez de publicações sobre transições de carreira não planejadas, como demissões involuntárias.

Palavras-chave: Transição de carreira, Desenvolvimento profissional; Revisão de Literatura; Adultos.

ABSTRACT: This study presents a review of the Brazilian scientific literature regarding career transition among adults. Throughout *Science Direct*, *SciELO* and *Periódico Capes* databases 10 articles published between the years of 2000 and 2015 were selected. The selected texts were analyzed according five aspects: publication year, methodological design, sample, study objective and primary findings. The articles analyzed approached two main transitions: from university to the job market and inside the job market. The results showed the importance of career planning, as well as the knowledge of the labor market, during adults' career transition processes. Furthermore, it was possible to indicate that the transitions are an epoch of reflection and self-knowledge, which requires extreme decision-making. Finally, they pointed to the scarcity of publications on unplanned career transitions such as involuntary dismissals.

Keywords: Career transition, Professional Development; Literature Review; Adults

INTRODUÇÃO

Transição de carreira é um tema que propicia inúmeras reflexões a partir do entendimento de situações enfrentadas por indivíduos em diferentes momentos de vida, sendo elas planejadas ou não. Por se tratar de uma experiência compartilhada por pessoas nos mais variados contextos, trata-se de um tema fértil e passível de investigação científica e produção de conhecimento. Por isso, o debate sobre esse assunto é de suma importância, especialmente nos dias de hoje e no cenário nacional, uma vez que muitos indivíduos têm empreendido trocas de emprego e carreira em razão do contexto econômico do Brasil, caracterizado por incertezas, como pode ser ilustrado pelos dados da pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em 2014. Os resultados apontam que a taxa de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro alcançou 62,8%, em 2014 (entre 2003 e 2007, a média foi de 54% no segmento de celetistas), tendo os pedidos de desligamento pelo trabalhador representado quase 25% do total. O indicador de rotatividade envolve admissões e desligamentos, com especial atenção às movimentações no setor privado, no qual os trabalhadores não possuem estabilidade no emprego. Ainda de acordo com os dados, em 2014, o mercado celetista registrou 65,8 milhões de posições de empregos e, ao fim do ano, contava com 40,6 milhões de postos de trabalho ativos (DIEESE, 2014). Dados complementares do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), indicam que os valores compostos da subutilização da força de trabalho (taxas de desocupação por insuficiência de horas e da força de trabalho potencial) no Brasil, em 2016, foi de 21,2%, atingindo 22,9 milhões de pessoas, o que significa um incremento de 20,9% em relação a meses anteriores e de 18% em relação ao mesmo período de 2015.

De acordo com Savickas (2012), mudanças econômicas rápidas e frequentes enfrentadas pela sociedade, como as descritas, resultam em transformações na relação entre trabalho e carreira. Esta, segundo o autor, deixou de ser um caminho linear, passando a ser uma representação das decisões tomadas pelos indivíduos nos contextos de suas vidas e nos ambientes nos quais estão inseridos. Igualmente, segundo Magalhães (2013) a carreira se dá a partir de uma sequência de trabalhos, ocupações e profissões articulados no decorrer da vida, dando ao conceito uma

ideia de temporalidade.

Tendo em vista o contexto apresentado, o objetivo do estudo é realizar uma revisão de literatura a respeito das transições de carreira em adultos que contemplem a realidade brasileira. Assim, este estudo tem por objetivo apresentar artigos brasileiros sobre transição de carreira em adultos a fim de realizar uma avaliação crítica sobre os principais avanços teóricos e práticos, além de uma agenda para futuras investigações sobre o tema. Inicialmente, será introduzido fundamentos teóricos sobre a temática para fundamentar a discussão da presente pesquisa.

Atualmente, a carreira pode ser definida como a atribuição de significados pelos indivíduos aos seus comportamentos vocacionais e suas às experiências ocupacionais. O conceito envolve, portanto, não apenas uma dimensão objetiva, que é traduzida pela sequência de experiências ocupacionais ao longo da vida do indivíduo, mas também apresenta uma dimensão subjetiva, a qual remete ao modo como essas experiências são organizadas pela pessoa, de forma a produzir uma história com significado (Savickas, 2013). A definição apresentada teve origem na teoria construtivista de carreira, e passou por diversos aprimoramentos ao longo do tempo. Sua origem remonta aos estudos de Donald Super, que tiveram início na década de 50.

Donald Super, pioneiro em pesquisas sobre desenvolvimento de carreira, propôs, na década de 80, o modelo *Life-Span, Life-Space* (Super, 1980). *Life-Span* se refere ao desenvolvimento de carreira através de tarefas evolutivas específicas, relacionadas às expectativas sociais, bem como às expectativas do próprio indivíduo, que quando transformadas em metas e em objetivos, envolvem processos adaptativos. Já a dimensão *Life-Space* remete aos diversos papéis que os indivíduos ocupam ao longo de sua vida e que estão relacionados às tarefas evolutivas realizadas (Bedin, Sarriera, & Paradiso, 2013). Tais tarefas dizem respeito aos estágios de desenvolvimento de carreira: crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento ou desaceleração, que remetem às etapas do desenvolvimento humano cronológico. O crescimento corresponde ao período da infância e parte da adolescência; a exploração à adolescência e ao início da vida adulta; o estabelecimento à vida adulta; a manutenção refere-se a adulez

madura, e o desengajamento está associado ao preparo para a aposentadoria. Ao longo do seu desenvolvimento, os indivíduos enfrentam transições de carreira relacionadas às diferentes etapas de vida. Na adolescência, costumam ocorrer transições da escola para a universidade ou para o mercado de trabalho; e na idade adulta, transições dentro do próprio mercado de trabalho (ou seja: deixando uma forma de ocupação como um trabalho, emprego, projeto ou área, por exemplo, e adquirindo uma nova forma de ocupação). Nos adultos, as transições, com muita frequência, podem ser antecipadas pelos indivíduos, conforme a sua clareza de autoconceito e conhecimento sobre a realidade do mundo do trabalho. (Super, Savickas, & Super, 1996)

Essa articulação teórica proporciona a base para a compreensão da realidade complexa das transições de carreira. Um profissional de meia idade, por exemplo, estaria (cronologicamente) em estágio de estabelecimento, mas, ao iniciar uma transição de carreira, deverá fazê-lo por um estágio de exploração, no qual necessitará novamente rever seu autoconceito e as possibilidades no mundo do trabalho. Neste ponto, cabe ressaltar que o autoconceito é o construto central nessa teoria, pois é o ponto de partida para formação de interesses, valores e características pessoais que irão nortear as escolhas. Assim, os indivíduos formam redes de autoconceitos diversas e específicas, como o autoconceito vocacional, que se relaciona às preferências profissionais (Super et al., 1996).

No atual momento de instabilidade da economia e do mercado, os percursos de carreira deixaram de ser lineares e previsíveis, e cada vez mais dependem das escolhas do próprio indivíduo, o que pode ampliar o número de transições de carreira ao longo da vida profissional, obrigando as pessoas a assumirem maior responsabilidade pela gestão de sua carreira e adaptarem-se a novas estratégias de planejamento (Savickas & Baker, 2005). A necessidade de adaptação e responsabilização pela própria carreira provoca a preocupação e o envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira descritas nos parágrafos anteriores, as quais possibilitam aprofundar o autoconhecimento e clarear autoconceitos, tornando os indivíduos capazes de tomar decisões mais adequadas e apropriadas sobre quem são e o que almejam fazer em suas vidas (Schreiner, 2012).

Autores como Ambiel (2014) e Savickas (2013) vem se dedicando a pesquisar

este estado de prontidão dos indivíduos para lidarem com as mudanças, além das atitudes e estratégias utilizadas pelas pessoas para anteciparem dificuldades e, igualmente, prepararem-se para enfrentá-las, recursos que chamam de adaptabilidade de carreira (Savickas, 2013). Este constructo, proposto por Super, foi definido originalmente como maturidade para escolha profissional. Posteriormente, ao perceber que ele não era adequado para entender o desenvolvimento de carreira em adultos, o autor propôs o termo adaptabilidade de carreira, que vem sendo utilizado também na compreensão do processo na adolescência e adultez (Savickas, 1997). No entanto, somente mais recentemente, na última década, Savickas têm aprimorado o constructo a partir da criação de um instrumento e produção de evidências empíricas, dando ênfase a adaptabilidade na sua teoria da construção da carreira (Savickas, 2013).

Ainda a respeito da adaptabilidade de carreira, é importante destacar que se trata de um construto multidimensional, o qual é caracterizado pela forma como os indivíduos lidam com as mudanças através de quatro dimensões. São elas: preocupação (antecipação do futuro), curiosidade (busca de informações sobre si mesmo e sobre o mundo do trabalho), controle (percepção da responsabilidade de cuidar da própria carreira), e por fim, confiança (sentimento de competência para enfrentar os desafios envolvidos nas tarefas evolutivas), de acordo com Savickas (2002).

A teoria do desenvolvimento proposta por Super vem sendo aprimorada por Mark Savickas, que a tem direcionado cada vez mais para uma perspectiva construtivista, por acreditar que a carreira depende, especialmente, do indivíduo que a constrói. Assim, surge também a noção de carreira subjetiva, a qual é construída por atribuições de significados dados pelos sujeitos para as suas experiências pessoais (Savickas, 2013). Tal posicionamento vai ao encontro do que afirmam estudiosos dos movimentos e modelos de carreira observados e produzidos nas últimas décadas (Baruch, Szűcs, & Gunz, 2015), os quais enfatizam o papel de agência dos profissionais.

A partir do referencial teórico citado temos subsídios para compreender a complexidade do contexto e alguns recursos que os indivíduos podem utilizar em seus processos de transição. Já no que tange à concepção desses processos,

Levinson (1977) descreve as transições como pontos de virada entre dois períodos de maior estabilidade. Schlossberg, Waters e Goodman (1995), por sua vez, afirmam tratar-se de um processo que provoca alterações na vida do indivíduo, as quais requerem novos comportamentos, estratégias e perspectivas. Segundo os autores, para compreender o significado de uma transição, é necessário reconhecer seu tipo, o contexto em que ocorre e o impacto que provoca na vida dos indivíduos. Mais especificamente, Schlossberg (1981, p.5) afirma tratar-se de: “[...] evento ou não-evento que resulta numa mudança de concepção sobre si mesmo e o mundo, portanto requer uma mudança correspondente em seu comportamento e relacionamentos”. Para a autora, portanto, a transição é compreendida a partir das dificuldades e dos sentidos atribuídos à vivência das mudanças, dos recursos que os indivíduos utilizam, e da forma como se ajustam a ela. Os recursos e as estratégias, para Schlossberg (1989), são aprendidos por meio de processos cognitivos que permitem controlar e gerenciar as transições, inclusive não planejadas, fortalecendo os recursos dos quais o indivíduo dispõe, ressignificando-os ou criando novos.

Tendo em vista os constructos apresentados, é possível compreender que a construção da carreira no contexto atual é um processo contínuo e de mudanças frequentes. Sendo assim, é necessário identificar como as pessoas enfrentam as transições pelas quais decidem ou necessitam passar. Com o objetivo de contribuir para esta reflexão, o presente estudo analisará artigos brasileiros sobre transições de carreira de adultos, a fim de sintetizar as variáveis relacionadas a transição de carreira que estão ganhando a atenção dos pesquisadores hoje, bem como identificar futuras agendas de pesquisa. Espera-se, com os resultados deste levantamento, apresentar reflexões importantes sobre a temática, tais como: controle sobre a carreira, recursos utilizados, fatores influenciadores e as tomadas de decisões durante o processo de transição de carreira. O intuito é auxiliar profissionais da área de orientação profissional e de aconselhamento de carreira, bem como gestores de pessoas, a orientarem e administrarem profissionais que estejam passando por processos de transição.

MÉTODO

Foi realizada um estudo de levantamento, com o objetivo de identificar, analisar e descrever o conhecimento sobre transições de carreira produzido no Brasil. Para isso, realizou-se a busca de artigos pela expressão “transição de carreira” nas bases *Science Direct*, *Periódicos CAPES* e *Scielo*, as quais foram selecionadas por serem referências para a busca de artigos nacionais. A busca de artigos ocorreu no mês de agosto de 2016 e teve como critérios de inclusão que: estivessem disponíveis de forma integral (com acesso aberto nas bases pesquisadas) ou fossem disponibilizados pelo autor em formato digital; estivessem escritos em língua portuguesa e fossem de origem brasileira. Teses, dissertações e demais produções foram excluídas da busca.

Inicialmente, 15 artigos foram encontrados na base *Science Direct*, 40 artigos na base *Periódicos CAPES* e 21 artigos na base *Scielo*, sendo um total de 76 artigos selecionados na primeira busca. Posteriormente, procedeu-se a leitura integral dos resumos a fim de certificar-se de que os artigos atendiam aos critérios de inclusão do estudo. Nesta etapa, foram excluídos artigos cujo tema central não eram as transições de carreira, e os que não eram brasileiros. Após a etapa descrita, 66 artigos foram excluídos: 42 não abordavam o tema central da revisão e 24 artigos eram repetidos entre as bases. Ao final, 10 artigos atenderam a todos os critérios e foram analisados, classificados e tabulados segundo as categorias: Ano de publicação, Desenho metodológico e amostra; Objetivo e resultados; Transição Universidade-mercado, e Transição Mercado-mercado. A Figura 1 apresenta as etapas do processo de seleção dos artigos para análise.

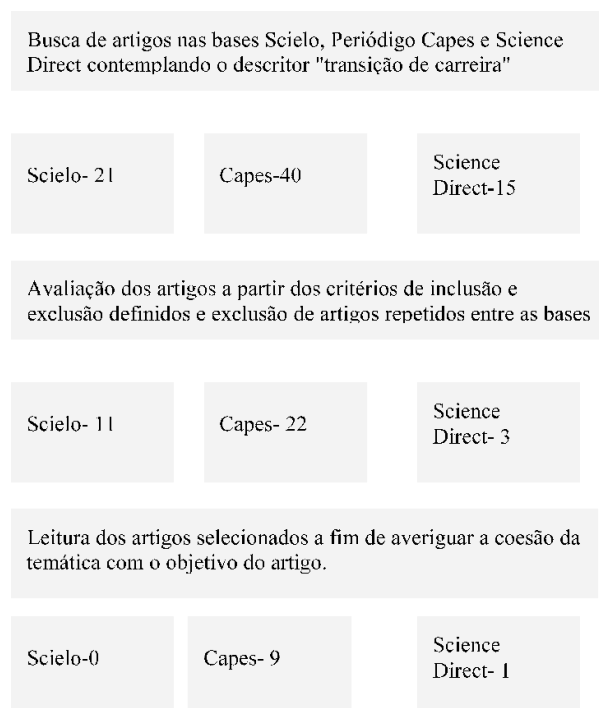


Figura 1. Etapas do Estudo de Revisão de Literatura.

RESULTADOS

Ano de publicação, desenho metodológico e amostra

A primeira publicação encontrada foi no ano de 2000 (10%). Embora a presente revisão não tenha estabelecido limites temporais para a inclusão de artigos na amostra, é possível supor que o interesse pela investigação das transições de carreira de adultos esteja atrelado ao contexto de imprevisibilidade e mudanças no mundo do trabalho ocorrido especialmente após a revolução tecnológica dos anos 90. Desse período até por volta dos anos 2000, verificou-se a abertura econômica do Brasil, marcada entre outros aspectos, por oferta crescente de mão-de-obra (decorrente de desligamentos e novos ingressos no mercado de trabalho), que estimulou as transições voluntárias de profissionais em diversos setores da economia (Pauli, Nakabashi, & Sampaio, 2012) e reforçou a ideia da carreira autogerenciada, já presente em outros países (Balassiano, 2006; Baruch, 2015).

Houve publicação de apenas um artigo em cada ano em 2005, 2010 e 2011. Em 2013 três artigos (30%) e em 2014, dois artigos foram publicados (20%),

mostrando uma relativa estabilidade da produção sobre o tema. Por fim, entre 2015 e a data da pesquisa, apenas um artigo foi publicado. Esta queda pode ter relação com a crise de demissões observada a partir de 2014, a qual restringiu as transições previsíveis no mercado e pelos pesquisadores.

Dentre os analisados, cinco eram artigos qualitativos, três quantitativos, 1 longitudinal qualitativo e 1 descritivo quantitativo. As amostras de pesquisa qualitativa foram compostas por 22 professores universitários, 5 profissionais em diferentes níveis de gerência na empresa que estavam em busca de transição de carreira mercado-mercado e, também, 7 alunos que participaram na aula de orientação e planejamento de carreira e 6 estudantes de engenharia, todos estavam se formando na universidade e inserindo-se no mercado de trabalho. Já para as pesquisas quantitativas, o número de participantes que compuseram as amostras foi superior. Foram no total 445 indivíduos adultos enfrentando ou buscando uma transição de carreira, e 253 universitários no último ano da graduação.

Em relação a descrição metodológica quantitativa descritiva, que é realizada através do estudo, da análise, do registro e da interpretação dos fatos do mundo físico sem que ocorra a interferência do pesquisador (Barros e Lehfeld, 2007), verificou-se apenas um artigo, que utilizou 41 tenistas profissionais para análise. E, por fim, em relação ao estudo longitudinal qualitativo, que consiste em estudar um processo ao longo do tempo para investigar mudanças, refletindo uma sequência de fatos (Hochman, Oliveira Filho, Ferreira, 2005), foi encontrado apenas um artigo, com uma amostra de 14 profissionais de Recursos Humanos.

Objetivo e resultados

A Tabela 1 abaixo, apresenta uma síntese dos autores e ano das publicações analisadas, seus objetivos e principais resultados. Ao analisá-los, verificou-se que sete artigos abordavam a transição de carreira mercado-mercado, e três investigaram o ingresso de universitários no mercado de trabalho. Assim, os tipos de transição abordados nos artigos selecionados são agrupados e nomeados em duas categorias: transição da universidade-mercado e transição mercado-mercado. As transições de carreira, no primeiro caso se deram tanto de forma esperada como não planejada, fato que não ocorre no segundo, pois o ingresso no mercado de trabalho após a conclusão de um curso superior é esperado e

normativo. Transições planejadas se caracterizam pela ciência do profissional, que pode se preparar para a mudança. Transições inesperadas, por sua vez, são mais complexas, pois não há chance de se preparar para o evento (Schlossberg, 1989).

Tabela 1

Publicações Analisadas

Autores	Ano	Objetivo	Principais achados
Kilimnik e Rodrigues	2000	Compreender como se deram as demissões de profissionais de RH, as trajetórias que se delinearam após a demissão e as âncoras de carreiras que as nortearam.	O fato de passar por uma transição de carreira contribuiu para mudança de postura. Os profissionais se empenharam mais, o que proporcionou crescimento profissional, ampliação de conhecimentos e habilidades, além de maior satisfação com o trabalho, independentemente de ser assalariado ou autônomo.
Vasconcelos; Andrade; Neiva de Lima; Viana	2005	Verificar os principais determinantes da transição de tenistas juvenis brasileiros para o circuito profissional.	Para facilitar a passagem de tenistas juvenis para o circuito profissional, ajudas externas se fazem necessárias, como: apoio de empresas e aumento no número de torneios profissionais no país.
Edite; Tavares; Penna; Soares	2010	Examinar percepções de alunos sobre a disciplina optativa de Orientação e Planejamento de Carreira oferecida em	A disciplina promove socialização e permite que os jovens falem sobre as angústias do processo de inserção profissional. Eles buscam a disciplina para obterem autoconhecimento e informações

		uma universidade federal para alunos em conclusão de curso.	sobre processos seletivos. Avaliam positivamente a disciplina e tecem críticas ao academicismo de alguns professores que orientam os universitários apenas à Academia.
Veloso e Dutra	201 1	Identificar como carreiras sem-fronteiras se manifestam no autogerenciamento da transição de carreira dos participantes.	A maneira como a pessoa gerencia sua carreira enquanto trabalha na empresa influencia o autogerenciamento da transição profissional e também a manifestação das carreiras sem-fronteiras. Não foi possível observar um padrão para essa manifestação durante a transição.
Silva e Teixeira	201 3	Compreender como experiências de estágio contribuem para o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira e para a transição de estudante a profissional.	As experiências de estágio influenciam o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira, especialmente nas dimensões de curiosidade e confiança. Várias características dos estágios mostraram-se relacionadas ao desenvolvimento de carreira, revelando sua importância para o processo de transição do papel de estudante para o de profissional.
de Oliveira; Kilimnik; Oliveira	201 3	Investigar a relação entre o discurso de gerentes que se tornaram docentes e o ambiente de mudanças,	A elaboração de uma imagem positiva e idealista de si e da atividade docente para uma visão negativa das instituições de ensino em oposição à imagem positiva e

		pressões e exigência de competências que atingiu, além da imagem de si que construíram ao realizarem a transição.	séria do mundo organizacional; constatação de que o alto nível de pressão por resultados e por competência levou os profissionais, competentes mas tolhidos pelo excesso de exigências, à transição de carreira.
Magalhães e Teixeira	2013	Investigar variáveis pessoais e situacionais relacionadas a comportamentos de busca de emprego	Lócus de controle, apoio social e necessidade financeira foram os melhores preditores dos comportamentos de busca de emprego. Indivíduos que priorizaram a estabilidade no emprego apresentaram maior necessidade financeira, externalidade de controle e maior frequência de busca de emprego.
Soares; Francischetto; Dutra; de Miranda; Nogueira; Leme; Araújo; Almeida	2014	Investigar como as expectativas afetam a qualidade das vivências adaptativas dos acadêmicos que iniciam o Ensino Superior	As expectativas dos ingressantes tiveram correlação com a qualidade das suas vivências acadêmicas. As expectativas de envolvimento nas relações com os colegas, no projeto vocacional de carreira e nas atividades curriculares do curso foram associadas à adaptação acadêmica dos estudantes.
Ramos e Joia	2014	Estudar o turnaway, entender como e por que os profissionais de TI mudam de área;	Profissionais de TI desejam mais oportunidades de crescimento que as empresas conseguem oferecer ou na área técnica. O desejo dos

		identificar características típicas dessa transição.	profissionais de TI de mudar de área não está ligado à insatisfação com as atividades, mas sim à busca por atividades interessantes e diferentes e por novos desafios e experiências.
Mangia e Joia	2015	Investigar a migração dos profissionais de TI para outras áreas por meio da identificação dos antecedentes associados à intenção de abandonar essa área.	Foram antecedentes estatisticamente significativos da transição para outras áreas: exaustão com o trabalho na TI, insatisfação com a área, necessidade de adquirir novas experiências profissionais para se manter atrativo ao mercado de trabalho, de crescimento profissional, e prévia e consciente capacitação e desenvolvimento gerenciais.

Transição da Universidade para o Mercado

A transição universidade-mercado é um momento de exploração, em que o indivíduo analisa as oportunidades em sua área de formação, bem como o ambiente em que almeja se inserir (Super, Savickas, & Super, 1996). Também, pode ser um processo em que a relevância dos papéis sociais se altera, visto que as tomadas de decisão relacionadas à escolha de curso já são indícios do interesse profissional, ainda que não correspondam a um planejamento definitivo, e sim exploratório (Göks & Lassance, 1997).

Este tipo de transição pode ser conflitante, uma vez que as exigências do mercado estão mais intensas, e somente o diploma não é mais a certeza de inserção profissional. Uma transição bem-sucedida, depende também do grau de comprometimento da pessoa com sua carreira e da competência para explorar e

conhecer oportunidades disponíveis (Lassance & Sparta, 2003). A conclusão do curso implica ainda em uma reavaliação experiências já vivenciadas, especialmente nos estágios, os quais influenciam de forma positiva o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira, auxiliando também na autoeficácia e no autoconceito (Silva & Teixeira, 2013).

É isso que mostra o estudo qualitativo analisado nessa pesquisa realizado por Silva e Teixeira (2013) que entrevistaram seis formandos de um curso de Engenharia Civil com o objetivo compreender de que forma os estágios durante a faculdade podem contribuir para o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira e como podem auxiliar no processo de transição para o mercado de trabalho. Os resultados indicaram ainda que as dimensões da adaptabilidade (curiosidade e confiança) foram mais associadas às experiências de estágio e à preparação para transição ao papel de profissional, uma vez que são momentos que pressupõem a busca por aprendizado, autoconhecimento e conhecimento de mercado. Os participantes salientaram, também, que os estágios ajudaram na experiência e no preparo para enfrentar o mercado do trabalho, pois se sentiam mais responsáveis e autônomos. Os autores apontam ainda a importância de promover intervenções com universitários desde o início do percurso, a fim de propiciar um espaço de reflexão e oportunidade para construção de um projeto profissional que possa incluir o planejamento da própria experiência acadêmica e preparar melhor o aluno para a transição para o mercado de trabalho.

Em outro estudo analisado nesta revisão, Soares et al. (2014) buscaram identificar o impacto das expectativas iniciais de 182 estudantes ingressantes na adaptação à universidade no primeiro ano de curso. Os resultados indicaram uma correlação entre expectativas iniciais e a qualidade das vivências acadêmicas dos estudantes. Em particular, as expectativas sobre o relacionamento com os colegas, o projeto profissional e as atividades curriculares do curso. Os autores sugerem que futuras pesquisas sobre a temática incluam outras variáveis como nível socioeconômico e gênero, e também que explorem diferenças entre universidades públicas e particulares.

Na pesquisa feita por Magalhães e Teixeira (2013) com o objetivo de investigar as variáveis pessoais e situacionais vinculadas aos comportamentos de

busca de emprego, obteve-se uma amostra de 215 universitários do penúltimo ou último ano de cursos de graduação de duas universidades públicas situadas nas regiões sul e nordeste do Brasil. Ainda, os resultados indicaram que aspectos financeiros possuem forte relação com a busca de emprego, fato que pode influenciar e diminuir os níveis de aspiração em relação aos projetos profissionais para indivíduos que consideraram importante a variável necessidade financeira. Os autores discutem que as diminuições das aspirações profissionais podem estar relacionadas ao resultado das buscas de emprego malsucedidas, o que também pode levar o sujeito a avaliar que o sucesso na busca de emprego depende dos empregadores e da rede de apoio (Magalhães & Teixeira, 2013).

Os estudantes que priorizam fazer o que gostam e, por sua vez, podem apresentar uma visão pouco realista sobre o mercado de trabalho. Desse modo, a situação e o momento pessoal de cada indivíduo, terão importante influência na forma como lidará com a transição profissional. Os autores sugerem que programas de orientação profissional sejam oferecidos para os estudantes de forma a oportunizar um espaço para a construção de um projeto de carreira e um planejamento adequado da inserção no mercado, nos quais os valores associados ao trabalho possam ser incluídos como objetos de intervenção (Magalhães e Teixeira, 2013).

Os artigos que investigaram amostras de universitários em transição universidade-mercado evidenciaram a relevância, para este processo, do autoconhecimento, da visão clara e realista do indivíduo sobre si mesmo e da avaliação adequada sobre o mercado de trabalho. O desenvolvimento de carreira, hoje, pode ser compreendido como um processo que possibilita ao ser humano conhecer suas habilidades, seus interesses e seus prazeres no trabalho (Schreiner, 2012). Com base nos artigos apresentados, percebe-se a relevância dos estudos sobre carreira e transições ao longo da vida, e de como esses temas contemplam, não apenas o foco no trabalho, mas também as conquistas e os crescimentos pessoais. Os artigos analisados destacam ainda os estágios acadêmicos e as experiências no mundo corporativo como elementos que contribuem na elaboração de recursos para enfrentar as transições profissionais, bem como auxiliam para as tomadas de decisões.

Transição Mercado - Mercado

Dentre os artigos incluídos nessa categoria, nove tiveram como foco a análise de transições planejadas e apenas um artigo avaliou processos de transições não planejadas. Desses novos artigos, enfatizaram a questão do *turn-away* ou *opt-out*, conceitos que se referem transições caracterizadas pelo abandono da área de atuação ou formação original, e ocupação de posições em áreas distintas no próprio local de trabalho ou em outras empresas, as quais muitas vezes evoluem para posições gerenciais, possibilitando mudanças de carreira. Segundo Ramos e Joia (2014), o *turn-away* de profissionais pode ser causado por insatisfação profissional devido à exaustão e as exigências do trabalho. Igualmente, a questão da dificuldade de crescimento dentro das empresas provoca o descontentamento com a área de atuação, que é diferente do descontentamento com o trabalho ou com o emprego.

Os dois artigos em questão exploram o ramo da TI (Tecnologia da Informação), a partir das histórias de carreira dos participantes da pesquisa e suas insatisfações com as escolhas profissionais anteriores. O termo *turn-away* foi mencionado em ambas como uma resposta à dificuldade dos indivíduos em adquirirem crescimento profissional. No caso de um dos estudos, o foco foi apresentar a insatisfação e a intenção de *turn-away* causadas pela exaustão e insatisfação com o trabalho, bem como pela a necessidade dos profissionais de adquirirem novas experiências para se manterem mais atrativos no mercado de trabalho e crescerem profissionalmente (Mangia & Joia, 2015). O outro estudo evidenciou que os profissionais da área de TI precisam de mais oportunidades de crescimento do que as empresas são capazes de oferecer ou do que é possível oferecer dentro de uma área técnica. Também pontuou que o desejo dos profissionais de mudarem de área não está tanto ligado à insatisfação com as atividades, mas sim com a uma busca por atividades mais interessantes e diferentes, bem como por novos desafios e experiências. Dessa forma, empresas interessadas em reter esses profissionais deveriam proporcionar-lhes esses tipos de oportunidade (Magia & Joia, 2014).

Outro artigo analisado foi escrito por Veloso e Dutra (2011). Nele, revelam-se

importantes os atos de promoção de ações educativas, reflexões sobre o contexto e o autoconhecimento para os processos de gerenciamento de carreira dos profissionais. Nesse caso, o mundo organizacional provoca exigências sobre as competências dos trabalhadores devido à alta competitividade, o que tende a estimular a reflexão sobre a carreira e sua gestão, podendo levar a um *plateau* na carreira. Este conceito se refere ao momento em que o trabalhador vê as suas atividades com desinteresse, não percebendo maneiras de ampliar suas responsabilidades e desenvolver seus conhecimentos e habilidades (Palacios & Peixoto, 2015).

Ao atingirem este momento, alguns profissionais procuram uma carreira acadêmica buscando fugir da competitividade do mercado de trabalho corporativo, em função da crença de que a academia é distanciada de tal mercado. Todavia, percebem que o espaço acadêmico possui um diferente tipo de competitividade, a individual: cada professor trabalha por si e, muitas vezes, é difícil de lidar com as obrigações. Conforme o artigo produzido por Oliveira, Kilimnik e Oliveira (2013), um professor novo, muitas vezes não é orientado e não existem planejamentos estratégicos destinados a auxiliá-lo no início de sua carreira. Ainda, em alguns casos, as avaliações de desempenho são realizadas por alunos, o que pode tornar o cenário acadêmico ainda mais complexo.

Todos os artigos sobre transição mercado-mercado encontrados nessa revisão têm como foco profissionais de uma mesma área. Essa característica pode trazer implicações práticas positivas, uma vez que propicia bases a determinados gestores e orientadores de carreira para contextualizarem suas ações com populações específicas de profissionais. No entanto, entende-se que há uma limitação em descrever a maneira como os profissionais enfrentam as transições, visto que seria necessário considerar as exigências da etapa de vida pela qual estão passando os profissionais (adulter jovem ou adulter madura), além do momento de vida particular dos indivíduos, de maneira a contemplar os diferentes papéis e pilares que se fazem presentes e são relevantes para sua transição.

DISCUSSÃO

Atualmente, as carreiras deixaram de ser lineares, tornando-se representações das decisões tomadas pelos indivíduos nos contextos de suas vidas e dos ambientes em que estão inseridos (Savickas, 2012). Com o rompimento da linearidade, e com o menor vínculo do trabalhador com o emprego, as pessoas passaram a se deparar com transições, sendo elas planejadas, repentinas ou ainda “a espera de acontecer” (Lassance & Sarriera, 2012). Em decorrência dos rompimentos de carreiras, os indivíduos mobilizam seus recursos pessoais e profissionais com o intuito de desempenhar novos papéis em novas situações. Mark Savickas vem aprimorando as proposições teóricas de Donald Super, defendendo que as carreiras dependem em grande parte de quem as conduz. A partir desse entendimento, é possível compreender a existência de uma carreira subjetiva, caracterizada pela atribuição de significados pelos indivíduos que as vivem de acordo com as experiências pessoais que possuem (Savickas, 2013). Dois exemplos, explorados neste artigo, são as transições planejadas da universidade para o mercado de trabalho e planejadas ou não planejadas entre empregos ou da situação de ocupação para a de desocupação no mercado de trabalho.

A partir do término da graduação, os indivíduos perdem o *status* de estudantes e começam a atuar no papel de trabalhadores (Bardagi & Boff, 2010). A transição entre universidade e mercado de trabalho envolve muitas expectativas por partes dos estudantes universitários em função da nova fase da vida que está por vir. Atualmente, conseguir ingressar no mercado de trabalho envolve diversas características pessoais e redes de contatos, e não apenas um diploma. É neste tipo de transição que o jovem tem a oportunidade de se experienciar nas diferentes possibilidades dentro de sua profissão e, nesse caso, a qualidade da transição entre a universidade e o mercado de trabalho está diretamente associada ao comprometimento do aluno com o curso que está realizando (Teixeira & Gomes, 2004). A universidade é considerada um ambiente seguro na qual é possível obter o aprofundamento teórico para embasar a prática profissional. Em função disso, em muitas ocasiões, uma das dificuldades encontradas pelos jovens é que a prática realizada dentro do meio acadêmico se difere da prática realizada fora da universidade, fato que torna a transição mais difícil (Gomes & Oliveira, 2004).

A partir de um estudo qualitativo realizado por Teixeira e Gomes (2004) com formandos dos cursos de Farmácia e Odontologia, tem-se que os estudantes, durante a universidade, vivenciam algumas situações, como a competitividade e a divergência de opiniões, que os deixam mais preparados para a vida profissional. Outra questão relevante no estudo é a insegurança dos formandos em relação ao sucesso profissional e ao ingresso no mercado de trabalho. Nesse caso, os alunos apresentaram preocupação com a transição para o mercado apenas no último ano de faculdade (Teixeira & Gomes, 2004). Ainda, os resultados de uma pesquisa realizada por Neiva (1996) indicam que a dificuldade de inserção no mercado de trabalho afeta de forma negativa os estudantes que estão se preparando para vivenciar a transição (Neiva, 1996).

Os estudantes em final de curso podem demonstrar otimismo em relação à inserção no mercado, embora não tenham um planejamento de carreira com objetivos e estratégias definidas (Teixeira, 2002). Esse dado sugere, segundo o autor, uma tendência a minimizar as dificuldades envolvidas nesse processo, possivelmente como um processo psicológico de autorregulação que visa a manter a autoestima e a motivação para enfrentar a transição para o mercado de trabalho. No entanto, cabe ressaltar que a vivência dessa transição toma uma dimensão maior do que a simples passagem do ambiente universitário para o mercado de trabalho, podendo ser considerada também, por vezes, a ser uma transição de identidade (Teixeira, 2004), que nesse texto é referenciada como sinônimo de autoconceito. A tarefa evolutiva necessária nesse período envolve uma revisão de autoconceito (fase de exploração), com o objetivo de redimensionar a percepção de si de acordo com a etapa do desenvolvimento (vida adulta), e com o papel de trabalhador, juntamente com o significado pessoal que carrega.

Tal mudança na organização de papéis de vida pode ser encarada como uma dificuldade, tendo em vista o aumento da demanda de investimento no papel de trabalhador, no qual lhe será exigido maior autonomia e iniciativa em comparação com o papel de estudante que, muitas vezes, permite-o uma postura mais passiva (Silva & Teixeira, 2013). Essa situação pode ser mais evidente no caso dos estudantes tradicionais, que se dedicam exclusivamente à vida acadêmica e não trabalham durante a graduação. As características dos alunos, que chegam à

transição da universidade para o mercado, estão associadas à qualidade da experiência acadêmica como um todo, e por isso, a adaptação à universidade, que pode ser entendida como um período de transição do ensino médio para a universidade, é um componente relevante para o desenvolvimento de carreira do universitário. Sabe-se que as experiências vividas no primeiro de ano curso dependerão de expectativas prévias sobre a universidade e a profissão, as quais podem desencadear a percepção da experiência acadêmica como um desafio ou como uma oportunidade de crescimento pessoal e desenvolvimento profissional, bem como podem suscitar uma insatisfação com o curso e com a profissão (Teixeira, Dias, Hastenpflug & Oliveira, 2008).

Os pontos que precisam ser considerados frente à intenção de uma mudança de carreira no mercado são: o desejo de felicidade e a satisfação no trabalho. É necessário que os profissionais avaliem os motivos das transições e procurem as melhores qualificações, buscando atuar nas áreas que trarão maior destaque, a fim de que o processo faça sentido (Deis, 2015). Porém, não se deve esquecer de avaliar as oportunidades no mercado de trabalho, para que sejam compatíveis com a intenção do profissional. Igualmente, são considerados fundamentais os fatores do ambiente social (como a economia e o mercado de trabalho) em indivíduos que estão buscando novas oportunidades, visto que esses fatores externos não são passíveis de controle pela própria pessoa e, assim, acabam afetando as decisões de buscas de emprego contemporâneas (Abbad & Meneses, 2004). Para que se tenha maior controle destes fatores ambientais, é importante gerenciar a própria carreira, ou seja, realizar pesquisas de mercado, atualizar o networking, investigar possibilidades, fazer cursos.

Comparando com estudos internacionais, uma pesquisa longitudinal realizada na Finlândia, com 497 participantes, buscou identificar quais fatores pessoais e ambientais refletem em engajamento no trabalho. Outra contribuição do estudo identificou valores intrínsecos de carreira como recursos pessoais que contribuem em um maior engajamento na transição para o trabalho (Sorthex et. al., 2013). Assim, a experiência de engajamento indica a adaptação à nova situação de vida e reflete a interação entre as características pessoais e os recursos disponíveis no ambiente (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003; Hakanen et al., 2006). Nos

resultados da pesquisa proposta por Konstam et. al. (2015), revelaram que adultos jovens, com maiores níveis de controle e confiança, apresentaram maior satisfação pessoal. Isso mostra a relevância da adaptabilidade de carreira durante um processo de transição e a necessidade de autogerenciamento do desenvolvimento profissional.

Apenas um dos artigos da revisão tem como objeto de estudo uma transição não planejada, a qual o sujeito não espera passar. Um evento como uma demissão, por exemplo, na maioria das vezes, não permite que o indivíduo se prepare para enfrentar os desafios que surgem. A transição inesperada é mais complexa em relação às demais, pois só poderá ser avaliada posteriormente, (Schlossberg, 1989). A maneira com que se realizam as transições pode ter relação com a fase do ciclo vital em que o sujeito se encontra, o que torna possível, certas vezes, que as consequências de uma transição estejam relacionadas ao momento vivido pelo indivíduo. A transição à espera de acontecer ou antecipada, pode ser percebida nos estudantes que estão concluindo a graduação e ingressando no mercado de trabalho, momentos em que são possíveis fazer uma análise das possibilidades existentes.

Os demais artigos referem-se às transições antecipadas, nas quais o indivíduo detém maior controle das situações, podendo explorar de forma planejada os ambientes em que está inserido e, também, as situações futuras. A transição da universidade para o mercado de trabalho é um exemplo dessa transição, na qual, muitas vezes, o indivíduo passa por mudanças de identidade, e percepções a respeito de si em decorrência da etapa de desenvolvimento em que se encontra (Sampaio & Teixeira, 2013). Por fim, fala-se também em carreiras sem fronteiras, as quais referem-se às relações dos indivíduos com a organização no contexto atual de competitividade e conseqüente necessidade de agilidade e flexibilidade. Esse conceito se adequa a uma relação interdependente e transacional entre organização e colaborador, na qual cabe ao trabalhador a responsabilidade pelo desenvolvimento do conhecimento e, igualmente, das habilidades necessárias para uma movimentação profissional. (Defillipi & Arthur, 1994). Nesse caso, é possível fazer relação com o conceito de carreira contemporânea, uma vez que as pessoas, hoje, podem assumir múltiplas funções e papéis no trabalho, sendo mais ativos e

autônomos no processo. Além disso, quando os estudantes em transição de universidade para o mercado ingressam, de fato, no mundo do trabalho, novas competências e habilidades são exigidos para estabelecerem-se ou buscarem novas alternativas de carreira, o que reforça a ideia da carreira sem fronteira.

A análise dos resultados demonstrou que os artigos analisados que abordam a transição mercado-mercado não tiveram como base a teoria construtivista de carreira (Savickas 2002, 2013), nem o modelo de recursos para a transição (4Ss) de Schlossberg (Schlossberg, Waters, & Goodman, 1995), sendo observada tal articulação com essas referências apenas nos estudos sobre a transição universidade-mercado. Também foi possível perceber que as transições de carreira de adultos na sua maioria estão fundamentadas pela área de psicologia organizacional, fato que torna a área de carreira um campo fértil para futuras investigações. Tal característica pode indicar que as pesquisas nacionais não se mostram teoricamente articuladas com a produção internacional, a qual concebe as transições como eventos inerentes ao desenvolvimento de carreira.

Desse modo, espera-se, com esse artigo, resumir e atualizar o que já foi estudado sobre o fenômeno de transição de carreira dentro da literatura nacional. Os achados das pesquisas analisadas contribuíram para demonstrar a importância da adaptabilidade de carreira em universitários, identificando principalmente a necessidade de construir autoconfiança e indicando a busca de maior satisfação no trabalho como um fator importante para os profissionais planejarem transições. É possível verificar a relevância do autoconhecimento e do comprometimento com a carreira, contribuindo não somente na tomada de decisão durante a transição, mas também em escolhas mais satisfatórias na vida pessoal do indivíduo.

Com as limitações encontradas, almeja-se estimular futuros estudos, especialmente brasileiros, sobre o assunto a fim de que o conhecimento na área seja ampliado e mais qualificado. Assim, profissionais da área de carreira, que trabalham com orientação, planejamento ou aconselhamento, podem ter referências mais apropriadas e embasadas teoricamente para as suas práticas, podendo auxiliar de modo mais eficaz os indivíduos que estão passando ou irão passar por transições de carreira, sejam elas planejadas ou não. Porém, já que o estudo aborda somente artigos nacionais, sugere-se que outra revisão de literatura possa ser realizada,

contemplando artigos de outros países e contextos, para que possa ser possível conhecer outras realidades e comparar os resultados encontrados de forma mais detalhada.

REFERÊNCIAS

Abbad, G., & Meneses, P. P. M. (2004). *Lócus de Controle: Validação de uma escala em situação de treinamento*. Brasília: *Estudos de Psicologia*. 9(3), 441-450. doi: 10.1590/S1413-294X2004000300006

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). *Dual processes at work in a call centre: An application of the Job Demands–Resources model*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393–417.

Balassiano, M., & Costa, I. S. A. (2006). Introdução. In: M. Balassiano, & I. S. A. Costa (Orgs.) *Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas* (pp. 1-7). São Paulo: Editora Atlas S/A.

Bardagi, M. P., & Boff, R. M. (2010). *Autoconceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes*. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, 15(1), 41-56. doi: 10.1590/S1414-40772010000100003

Barros, A. J. S., & Leheld, N. A. S. (2007). *Fundamentos de Metodologia Científica*. São Paulo: Prentice- Hall. 3.ed. p. 158.

Baruch, Y., Szűcs, N., & Gunz, H. (2015). *Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts*. *Career Development International*, 20(1), 3-20. doi: 10.1108/CDI-11-2013-0137

Bedin, L. L., Sarriera, J. C., & Paradiso, A. C. (2013). *Desenvolvimento de carreira em psicólogos: tarefas evolutivas de estabelecimento*. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14, 87-98.

DIEESE. *Rotatividade setorial: dados e diretrizes para a ação sindical*. São Paulo: DIEESE, 2014. Disponível em: <
<http://www.dieese.org.br/livro/2014/rotatividadeSetorial.pdf>>

Deffilipi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). *The Boudaryless Career: a Competency-Based Perspective*, *Journal of Organizational Behavior*, (15), 307-324.

Göks, A., & Lassance, M. C. P. (1997). *Formação da identidade profissional em estudantes universitários: as trajetórias acadêmicas* (pp.369). In *Anais 9. IX Salão de Iniciação Científica da UFRGS*. Porto Alegre, RS: UFRGS.

Gomes, A. M. T., & Oliveira, D. C. (2004) *Formação profissional e mercado de trabalho: um olhar a partir das representações sociais de enfermeiros*. *Revista Enfermagem, UERJ*, 12(3), 265-271.

Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout and work engagement among teachers*. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.

Hochman, B., Nahas, F. X., Oliveira, Filho R. S., & Ferreira, L. M. (2005). *Desenhos de pesquisa*. *Acta Cirúrgica Brasileira*, 20 (2), 2-9. doi: 10.1590/S0102-86502005000800002

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Divulgação Trimestral*. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>.

Kilimnik, Z. M., & Rodrigues, S. B. (2000). *Trajetórias, transições e âncoras de carreiras: um estudo comparativo e de recursos humanos*. *Organizações e Sociedade*, 7(17), 145-171. doi: 10.1590/S1984-92302000000100012

Konstam, V., Demirtas, S. C., Tomek, S., Sweeney, K. (2015). *Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults. A promising and cautionary tale*. *Journal of Career Development*, 42 (6), 1-15. doi: 10.1177/0894845315575151.

Lassance, M. C. & Sparta, M. (2003). *A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho*. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2), 13-19.

Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2012). *Saliência do papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira*. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 49- 61.

Levinson, D. (1977). *The seasons of a man's life*. New York: Alfred A. Knoff.

Magalhães, M. O., & Teixeira, M. A. P. (2013). *Antecedentes de Comportamentos de Busca de Emprego na Transição da Universidade para o Mercado de Trabalho*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. 29(4), 411-419.

Magalhães, M. O. (2013) *Propriedades Psicométricas da versão brasileira da escala de comprometimento com a carreira*. *Psicol. cienc. prof.*33(2). 303-317.

Mangia, U. B., & Joia, L. A. (2015). *Antecedentes à transição de carreira dos profissionais de Tecnologia da Informação*. *Revista de Administração*, 50(4), 541-560. doi:105700/rausp1218

Neiva, K. (1996). *Fim dos estudos universitários: efeitos das dificuldades do mercado de trabalho na representação do futuro profissional e no estabelecimento*

de projetos pós-universitários dos estudantes. *Psicologia USP*, 7(1-2), 203-224. doi: 10.1590/S1678-51771996000100010

Oliveira, L. C. V., Kilimnik, Z. M., & Oliveira, R. P. (2013). *Da gerência para a docência: Metáforas do discurso de transição*. *Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, 75 (2), 301-329. doi: 10.1590/S1413-23112013000200002

Pauli, R. C., Nakabashi, L., & Sampaio, A. V. (2012). *Mudança estrutural e mercado de trabalho no Brasil*. *Revista de Economia Política*, 32(3), 459-478. doi: 10.1590/S0101-31572012000300007

Puente, P. K., & Peixoto, A. L. A. (2015). *Ferramentas de Diagnóstico Para Organizações e Trabalho - Um Olhar A Partir da Psicologia*. 1. ed. Artmed.

Ramos, E. A. A., & Joia, L. A. (2014). *Uma investigação acerca do fenômeno do turn-away entre os profissionais de tecnologia da informação*. *Revista Administração Mackenzie*. São Paulo, 15 (4). doi: 10.1590/1678-69712014/administracao.v15n4p75-109.

Rueda, F. J. M., Martins, L. J. & Campos, K. C. L. (2004). *Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isso?* *Psicologia: Teoria e Prática*, 6(2), 63-73.

Savickas, M.L. (1997). *Career adaptability: An integrative construct for Life-Span, Life-Space Theory*. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

Savickas, M. L. (2002). *Career Construction: A developmental theory of vocational behavior*. In D. Brown (Org.), *Career Choice and Development*, 4.ed, 149-205. San Francisco, CA: John Wiley & Sons.

Savickas, M.L. (2012). *Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century*. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x.

Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. In. R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.). *Career Development and counseling: putting theory and research to work* (2.ed. 147-183. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Savickas, M. L., & Baker, D. B. (2005). *The history of vocational psychology: Antecedents, origin, and early development*. In W. B. Walsh & M. L. Savickas, (Ed.), *Handbook of vocational psychology*, 3.ed, 15-49. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates

Schlossberg, N. K. (1981). *A model for analyzing human adaptation to transition*. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2-18. doi: 10.1177/001100008100900202

Schlossberg, N.K. (1989). *Overwhelmed: Coping with life's ups and downs*. Lexington, Massachusetts. *Lexington Books*. 2. ed.

Schlossberg, N. K., Waters, E. B., & Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. New York: Spring. 2. ed.

Schreiner, M. (2012). *Donald Super Career Counseling Theory*. Career Counseling.

Silva, C. S. C., Teixeira, M. A. P. (2013); *Experiências de estágio: Contribuições para a transição universidade-trabalho*. *Paidéia*, 23(54), 103-112. doi: 10.1590/1982-43272354201312

Soares, A. B., Francischetto, V., Dutra, B. M., Miranda, J. M., Nogueira, C. C., Leme, V. R., Araújo, A. A. M., & Almeida, L. S. (2014). *O impacto das expectativas na adaptação acadêmica dos estudantes no Ensino Superior*. *Psico USF*. 19(1). doi: 10.1590/S1413-82712014000100006

Sortheix, F.M., Dietrich, J., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2013). *The role of career values for work engagement during the transition to working life*. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 466–475. doi:10.1016/j.jvb.2013.07.003.

Super, D. E. (1980). *A life-span, life-space approach to career development*. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1

Super, D.; Savickas, M. & Super, C.M. (1996). *The Life-Span, Life-Space approach to careers*. In D. Brown & L. Brooks (eds.). *Career Choice and Development*, 3.ed, 122-178. San Francisco: Jossey-Bass

Teixeira, M. A. P. (2002). *A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho*. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Teixeira, M. A. P., Dias, A. C. G., Wottrich, S. H., & Oliveira, A. M. (2008) *Adaptação à universidade em jovens calouros*. *Psicologia Escolar e Educacional*, 12 (1), 158-202. doi: 10.1590/S1413-85572008000100013.

Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2004). *Estou me formando... e agora? Reflexões e perspectivas de jovens formando universitários*. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 51(1), 47-52.

Teixeira, M. A., & Silva, C. S. C. (2013). *Experiências de Estágio: Contribuições para a Transição Universidade-Trabalho*. *Paidéia*, 23(54), 103-112. doi: 10.1590/1982-43272354201312

Vasconcellos, D. I. C., Andrade, A., Lima, M. B. N., & Viana, R. P. M. (2005). *Determinantes na transição de carreira no tênis: o caminho para o circuito*

profissional. Revista Digital. Buenos Aires, 91.

Veloso, E. F. R., & Dutra, J. S. (2011). *Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional: um estudo com ex-funcionários de uma instituição privatizada*. Revista de Administração Contemporânea, 15(5), 834-854. doi: 10.1590/S1415-6552011000500004

Veriguine, N. R., Krawulski, E., D'Avila, G. T., & Soares, D. H. P. (2010). *Da formação superior ao mercado de trabalho: Percepções de alunos sobre a disciplina orientação e planejamento de carreira em uma universidade federal*. Revista Electrónica de Investigación y Docencia. 79-96.

Education is learning what you didn't even know you didn't know.

Daniel J. Boorstin

SEÇÃO EMPÍRICA: ESTUDO I

DIFICULDADES E RECURSOS DE ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO EM PROCESSO DE TRANSIÇÕES DE CARREIRA NO MERCADO DE TRABALHO

RESUMO: Este estudo tem como objetivo principal entender como se dá o processo da transição da universidade para o mercado de trabalho, as dificuldades envolvidas, bem como compreender quais são as estratégias e recursos utilizados pelos indivíduos em transição. Para isso, nove estudantes de graduação de diversos cursos foram entrevistadas acerca de suas expectativas, dificuldades, recursos e perspectivas sobre a inserção no mercado de trabalho. Os dados, submetidos à análise temática, permitem verificar as dificuldades encontradas em estudantes de graduação no preparo para a formação da universidade e inserção no mercado de trabalho. Ainda, demonstram que a identificação com as áreas de interesse é um facilitador para tomada de decisão e para o planejamento de carreira do estudante. Por fim, indica que o sentido atribuído ao trabalho guarda relação com as atitudes do estudante em transição.

ABSTRACT: This study aimed to comprehend how the transition from the university to the job market develops, what are the difficulties involved and the strategies and resources used by individuals in transition. Nine interviews have been conducted with undergraduate students from several courses, who talked about their expectations, difficulties, resources and perspectives about entering in the job market. The data, submitted to thematic analysis, allowed identifying the difficulties encountered by students who were preparing for graduation and for entering in the job market. Additionally, results show that identification with the areas of interest facilitates decision-making, as well as career planning, of students in transition.

INTRODUÇÃO

Transição é descrita por Schlossberg (1981) como uma mudança que ocorre na vida do indivíduo, seja por um evento ou não evento. Provoca assim, uma alteração de comportamento e nos relacionamentos. Para cada pessoa, a transição será diferente e pode ter um significado diferente e, ao longo da vida, um mesmo

indivíduo enfrentará diferentes tipos de transição. A transição da universidade para o mercado de trabalho é uma fase muito importante para graduandos. É o período em que deixam a vida de importantes tomadas de decisões sobre a carreira e sobre o futuro como profissional (Koen, Klene, & Vianen, 2012). Apresenta-se, portanto, como um momento chave no desenvolvimento da carreira, no qual o indivíduo troca a segurança da posição de estudante pela possibilidade de crescimento e independência financeira. Para facilitar este processo, espera-se que a universidade seja capaz de apresentar projetos de orientação e intervenção que informem e instigam os futuros egressos para a inserção no mercado de trabalho (Melo & Borges, 2006).

Esta transição, apesar de planejada, tende a gerar grandes inseguranças e preocupações por parte dos estudantes (Bardagi, Lassance, Paradiso & Menezes, 2006). Esses sentimentos decorrem de fatores externos, uma vez que, muitas vezes, os egressos acabam encontrando grandes dificuldades de inserção no mercado de trabalho em sua área de formação, pois há uma quantidade cada vez menor de empregos para o crescente número de profissionais especializados. Desta forma, se faz necessário não somente a formação acadêmica, mas também a capacidade de se adaptar às demandas da nova realidade (Melo & Borges, 2006; Teixeira & Gomes, 2004).

Esta competência frente a adaptação frente às mudanças que se apresentam (contemporaneamente chamada de adaptabilidade de carreira) diz respeito aos recursos e comportamentos utilizados para gerenciar da melhor forma possível seus impactos para a vida do indivíduo. É definida, por isso, como "a prontidão para lidar com as tarefas previsíveis de preparação e participação no trabalho e com os ajustes imprevisíveis provocados pelas mudanças nas condições de trabalho" (Savickas, 1997, p.254). É a construção central na preparação da carreira (Skorikov, 2007) e compreende quatro dimensões psicossociais e comportamentais. A consideração (*concern*) é o olhar e a preocupação para o futuro profissional, o controle (*control*) é o recurso para saber qual carreira proceder, a curiosidade (*curiosity*) se refere para verificar as possibilidades e, por último, ter a confiança (*confidence*) para realizar as atividades das quais são necessárias para o objetivo desejado na carreira (Savickas & Porfeli, 2012).

Por suas características, a adaptabilidade permite à pessoa ter gerência sobre sua carreira, tomando decisões para atingir objetivos planejados. Também auxilia a explorar possibilidades e oportunidades de desenvolvimento na carreira, uma vez que há confiança do indivíduo em suas habilidades e curiosidade para a vivência de novas experiências. Em um momento de transição como a saída da faculdade para inserção no mercado de trabalho, é imprescindível que o indivíduo busque seus interesses - com frequência intimamente relacionados às experiências durante a faculdade - em conjunto com as possibilidades apresentadas no mercado (Teixeira & Gomes, 2004).

A faculdade então, torna-se um ambiente de exploração, que viabiliza experiências acadêmicas e de estágios para o início de atuação na área escolhida. Todavia, a qualidade da transição para o mercado de trabalho não dependerá unicamente da experiência acadêmica prévia, mas também do engajamento do próprio estudante na universidade e nas escolhas realizadas durante sua formação. Silva e Teixeira (2013) salientam que as experiências de estágios auxiliam no desenvolvimento de carreira dos estudantes, sendo um espaço de suma importância para o preparo na inserção no mercado de trabalho.

No estudo realizado por Xu (2017), observou-se que o desempenho acadêmico na faculdade guardou uma forte relação com a busca por trabalhos mais congruente com as características e projetos individuais. Os resultados apontaram ainda que os indivíduos com maior competitividade nas realizações acadêmicas tiveram maior preocupação em encontrar trabalhos que proporcionam maior ganho profissional. A satisfação no trabalho e a possibilidade de maior ganho salarial estavam associadas com a área pela qual os alunos demonstravam maior interesse e comprometimento na faculdade.

Todavia, em um contexto complexo como o que se observa no Brasil hoje, tornar-se e manter-se competitivo no mercado tem se mostrado um crescente desafio. Em 12 anos, o Brasil teve um crescimento de 80% no número de concluintes do Ensino Superior (Ministério da Educação, 2016). Em dez anos, o número de jovens formados em uma universidade brasileira subiu de 528 mil para 830 mil (Ministério da Educação, 2016). Os recursos utilizados para enfrentar a transição de carreira contribuem para melhor lidar com a mudança na vida pessoal e

profissional, especialmente jovens adultos que estão iniciando suas carreiras. Anderson, Goodman e Schlossberg (2012) apontam que quatro recursos podem ser, acionados pelo indivíduo para lidar com a transição: a *Situação*, o *Self*, a *Estratégia* e o *Suporte*. A situação é o momento em que o indivíduo se encontra. O self está relacionado a personalidade do indivíduo em questão e quais necessidades ele possui. A estratégia é a maneira como a pessoa vai lidar com a situação e qual abordagem irá utilizar para melhor lidar com a transição. Por último, o suporte que é o recurso que envolve as fontes de apoio existentes na vida da pessoa que oferecem apoio na transição, seja ele emocional, uma assistência profissional ou ajuda comunitária (Schlossberg, 1981).

Logo, mostra-se importante o planejamento de carreira para enfrentar a transição universidade para mercado de trabalho. Diante da escassez de pesquisas nacionais sobre o tema, o presente estudo propõe analisar, de forma qualitativa, as dificuldades e percepções que estudantes de graduação, no último ano, apresentam sobre a inserção no mercado de trabalho. Este estudo difere de pesquisas anteriores sobre transição de carreira, pois enfatiza as perspectivas de estudantes sobre a graduação e quais dificuldades e recursos utilizados no preparo desta transição. A intenção é verificar de forma mais detalhada como estudantes estão lidando com a transição de carreira e quais recursos são utilizados para enfrentar as mudanças.

MÉTODO

Delineamento

O delineamento do estudo foi exploratório e transversal, e a abordagem foi qualitativa. Este tipo de abordagem tem por característica aprofundar conceitos a respeito de um problema sobre o qual ainda não há um conhecimento satisfatório. Visa a clarear questões que são ainda superficiais, necessitando de uma perspectiva mais específica e detalhada, a fim de esclarecer o que se busca (Raupp & Beuren, 2003). Além disso, a pesquisa qualitativa se fundamenta na discussão da ligação de dados interpessoais, analisados de forma detalhada a partir da significação que estes dão aos seus atos. Acontece nela uma argumentação lógica sobre as ideias trazidas pelos participantes e, assim, suas interpretações não podem reduzir-se a quantificações frias. A característica principal da pesquisa qualitativa é que os

pesquisadores assumem um papel participativo, compreensivo e principalmente, são capazes de interpretar, experienciar e conhecer o contexto sociocultural vivenciado pelo grupo estudado.

Participantes

Participaram deste estudo nove estudantes de graduação, matriculados no nono ou décimo semestre de seus cursos. Embora não tenha havido limitação de área de estudos, os participantes foram escolhidos por conveniência e compuseram a amostra: seis estudantes de Psicologia, um de Comércio Exterior, um de Arquitetura e Urbanismo e um da Engenharia Florestal. As idades variaram entre 21 e 27 anos ($M = 24$ anos). Destes, seis viviam com os pais ou responsáveis, dois viviam com amigos ou conhecidos e um vivia com os avós. Os participantes eram de níveis socioeconômicos variados e residiam em Porto Alegre ou na região metropolitana. Todos estavam realizando estágio no momento da coleta de dados e três deles estavam também trabalhando. A Tabela 1 traz uma breve caracterização dos participantes.

Instrumentos

Utilizou-se um roteiro de entrevista semiestruturado contendo questões sobre o sentido do trabalho, as dificuldades nas tomadas de decisões, as preocupações e envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira dos participantes. Adicionalmente, foram feitas perguntas relacionadas às expectativas dos participantes para o período após a colação de grau.

Procedimentos de coleta de dados

O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (protocolo número 52097215.9.0000.5336). Esse procedimento visou a atender os procedimentos éticos em pesquisas com seres humanos e adequou às Diretrizes e Normas de Pesquisa com Seres Humanos da Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2012).

Posteriormente à aprovação pelo CEP, procedeu-se o recrutamento de participantes a partir de bancos de dados de voluntários de pesquisa e pelas redes

sociais e de trabalho das pesquisadoras responsáveis pelo estudo. Os indivíduos que atendiam os requisitos de inclusão na amostra (ser maior de 18 e estar se preparando ou ter passado por uma transição da universidade para o mercado de trabalho nos últimos seis meses) foram convidados, por telefone, ou e-mail para realizar uma entrevista com perguntas a respeito das dificuldades e os recursos que caracterizavam sua transição e expectativas em relação ao futuro profissional.

Procedimentos de Análise dos dados

Utilizou-se a análise temática (Braun & Clarke, 2006) como ferramenta de interpretação e análise dos dados. Esse método é uma das formas mais comuns de análise na pesquisa qualitativa (Guest, 2012) pois permite encontrar, examinar e gravar temas nos dados. Os temas são padrões em comum nos dados (entrevistas transcritas), e se tornam categorias de análise, conforme o objetivo da pesquisa. Eles capturam uma importante relação com a pergunta de pesquisa, pois representam algum tipo de nível de resposta padronizada no conjunto de dados. Portanto, o julgamento do pesquisador é necessário para poder determinar o que são os temas nos dados. Um tema não irá necessariamente depender de uma medida quantificada, mas sim se terá relação com a pergunta de investigação. Para que isso seja possível, a análise temática é executada por meio de codificação em seis fases. São elas: 1) familiarização dos dados; 2) geração de códigos iniciais; 3) procura por temas; 4) revisão dos temas; 5) definição e nomeação dos temas e, por último, 6) produção do relatório final (Braun & Clarke, 2006).

1. Na etapa de Familiarização dos Dados, a partir do conteúdo das falas dos participantes e do referencial teórico utilizado foi criada uma lista de códigos potenciais. Essa medida auxiliou a buscar os significados e padrões dos dados transcritos (Miles, 1994). Os padrões foram registrados em um diário e foram marcados em relação a pergunta de pesquisa.
2. Na etapa de Geração de Códigos Iniciais foi gerada uma lista inicial de itens do conjunto de dados coletados (Braun & Clarke, 2006). A base teórica foi composta pelo modelo de recursos para a transição de Schlossberg (1981; 1995), as competências de adaptabilidade de carreira de Savickas (2013) e o trabalho publicado por Rogers e Creed, *School-to-Work Transition: From*

Theory to Practice (2000). Assim, foi possível organizar e obter a codificação, a qual ocorreu nas partes significativas dos dados, no que se refere à questão da transição de carreira (Braun & Clarke, 2006).

3. O passo seguinte, a Procura por Temas, consistiu na demarcação, dentro das entrevistas transcritas, de frases que ilustram os temas que serão analisados, permitindo, portanto, gerar material para a reflexão analítica. Inicialmente, foram elencados os temas como: incertezas, expectativas, autoconhecimento, prontidão, curiosidade, controle, aprendizagem, suporte, autoconceito, dificuldades, entre outros. Para auxiliar na próxima etapa, todos os temas foram guardados e salvos para auxiliar o processo de análise final.
4. Na fase de Revisão dos Temas foi possível observar que os dados fornecidos pelos participantes apoiam a teoria utilizada. Os temas iniciais foram, dessa forma, reformulados conforme as informações emergentes. Alguns códigos iniciais foram descartados e outros códigos estabelecidos.
5. A Definição e Nomeação dos Temas consistiu em estabelecer e nomear os temas de análise finais: *Sentido do Trabalho, Expectativas, Competências de Adaptabilidade, Dificuldades e Incertezas e Suporte*. Todos vinculados ao objetivo da pesquisa que foi o de caracterizar as perspectivas da transição de carreira, as dificuldades encontradas, bem como os recursos e competências que se fazem presentes nos processos de transição de carreira de estudantes de graduação para a inserção no mercado de trabalho.
6. Por fim, a Produção do Relatório Final, realizada após a revisão dos temas finais, consistiu no relato dos resultados. Os temas finais auxiliaram a responder à pergunta de pesquisa e a discutir o que foi descoberto a partir de informações presentes na literatura científica da área.

RESULTADOS

A Tabela 1 apresenta uma síntese de algumas características, e os códigos que representam os participantes. São disponibilizadas informações sobre o sexo, a idade e o curso que estavam concluindo. A seguir, encontra-se a descrição das categorias finais, a saber, *Sentido do Trabalho, Expectativas, Competências de Adaptabilidade, Dificuldades e Incertezas e Suporte*, com exemplos de excertos de falas dos participantes.

Tabela 1.
Síntese dos participantes

	Sexo	Idade	Curso
Indivíduo 1	Feminino	22	Psicologia
Indivíduo 2	Masculino	23	Psicologia
Indivíduo 3	Feminino	21	Psicologia
Indivíduo 4	Feminino	21	Psicologia
Indivíduo 5	Masculino	27	Psicologia
Indivíduo 6	Feminino	21	Engenharia Florestal
Indivíduo 7	Feminino	23	Psicologia
Indivíduo 8	Feminino	20	Comércio Exterior
Indivíduo 9	Masculino	26	Arquitetura e Urbanismo

Sentido do Trabalho

A primeira categoria diz respeito ao sentido atribuído ao trabalho pelos participantes. De maneira geral, este não se restringe ao sentido de sobrevivência ou sustento financeiro, exclusivamente, como é possível observar na fala da participante 1. A graduanda afirma que o sentido trabalho está muito relacionado com o desenvolvimento profissional, como está saliente na sua fala: *"O trabalho vem muito com os teus valores. Tem muita gente que pensa com o dinheiro, eu penso muito na minha carreira. Ser realizada profissionalmente...Claro que inclui o dinheiro, mas em primeiro lugar eu penso em fazer o que eu gosto. Pra mim, fazer o que eu gosto é o que faz sentido"*. (P. 01). Os entrevistados também o perceberam e descreveram como oportunidade de progresso na carreira e um elemento constituinte da identidade pessoal. Um exemplo é a fala do entrevistado 2, ao mencionar o aspecto social que o trabalho pode proporcionar, uma maneira de

interação entre indivíduos. Ainda, afirma que o trabalho pode oferecer crescimento pessoal e profissional: *"O trabalho é uma forma de tu te achar e uma forma de tu crescer e uma forma de tu se envolver. Tu começa a ter individualidade, uma independência e isso é muito bom pra ti. Se tu trabalha só por dinheiro, também não é um pecado, porque faz um sentido em torno da vida. Mas pra mim tem muito mais a ver com chegar em um lugar e me tornar algo maior. Algo que eu possa trazer para sociedade e a sociedade possa funcionar melhor com a minha participação. Quando elas começam a entrar no mundo de trabalho elas começam a fazer parte de uma coisa muito maior do que elas jamais serão. Começam a crescer, mas não só elas crescem como tudo em volta delas cresce."* Por fim, há participantes que entendem que o trabalho possui um significado muito relacionado com suas crenças pessoais, e para os quais o trabalho possui um valor muito voltado à identificação pessoal, o que torna inseparável de suas vidas: *"Acho que o trabalho é tudo assim na vida. Tenho esse foco muito grande no que desde muito pequena, do que vou ser quando crescer. Tá muito na definição de quem eu sou, o quão competente consigo ser no meu trabalho. Então... Atualmente para mim é a base, a parte mais central da minha vida é o que vai ser no meu trabalho, como que eu vou ser como profissional. Porque pra mim é importante isso, tu ser um bom profissional."* (P. 03).

Expectativas

Como o sentido do trabalho está diretamente ligado à satisfação, os participantes possuem um alto grau de expectativa perante a conclusão do curso superior. As expectativas dos entrevistados são traduzidas em planejamentos e avaliação das possibilidades na inserção no mercado de trabalho. Para a maioria, a orientação para uma área específica de atuação já é assumida com base nos interesses e crenças pessoais e declarados. Os estudantes afirmam que durante as experiências nas aulas da faculdade e nos estágios, foi possível identificar seus maiores interesses, como pode ser observado pelos excertos: *"O meu interesse é a área da saúde pública. Então, durante toda a minha graduação eu decidi que era o foco que eu ia dar para o final. Tenho interesse em fazer mestrado também, ou residência. Mas residência são 60 horas, daí impossível. Se passar residência, então segura o mestrado, se não, toca o mestrado, especialização, e eu vou tentando*

residência até sair." (P. 07) "To me experimentando pra ver se eu vou gostar de consultoria, se é isso que eu quero ou não, se eu vou voltar pra área de recrutamento e seleção, que há muito tempo eu fiz. Eu acho que esse momento é muito de experimentação... se o meu objetivo é a efetivação eu tenho que dar o melhor de mim. E outra, ir em palestras, como representante de produtos então eu to começando a planejar e ver isso também." (P.01). A participante ainda salienta: "Quero ver as possibilidades que o mundo, enfim, que a área de trabalho tá oferecendo e também as outras áreas. Eu vou ter que correr muito atrás das coisas. Então eu to mais num momento de observar e experimentar." (P.01).

Competências de Adaptabilidade

A partir das falas dos participantes, foi possível observar evidências da presença das competências de adaptabilidade de carreira (preocupação, controle, confiança e controle) no processo de preparação para a conclusão da graduação e a inserção no mercado de trabalho. Evidentemente, lidar com mudanças desta sorte, foi mais fácil para alguns dos participantes do que para outros, entretanto, todos demonstraram a habilidade de se desenvolver e se ajustar de forma ativa a partir das transições que se apresentam em suas vidas.

Um dos exemplos da expressão das referidas competências é a busca por qualificação, que foi apontada como um aspecto fundamental para o alcance dos objetivos de carreira, uma vez que é capaz de promover melhor adaptação perante a inserção no mercado de trabalho. A participação em atividades complementares como estágios extracurriculares e, especialmente grupos de pesquisa, foi referida pelos participantes como um ambiente que possibilitou ampliar seus conhecimentos sobre as áreas preferidas. Além disso, também contribuiu para a troca de experiências com mestrandos e doutorandos, auxiliando no aprendizado das investigações científicas e como forma de ampliação da quantidade de suportes disponíveis. Dentre aqueles que destacaram a participação em grupos de pesquisa, ficou evidente a expectativa de poder de dar continuidade à carreira acadêmica, como acentuam os participantes 3 e 5: *"inicialmente, entrei no grupo de pesquisa mais pela vontade de ser professora, fazer mestrado, doutorado...e com o tempo eu vi o quanto eu gosto da pesquisa. Procuo ter um lattes bom para entrar numa seleção de mestrado" (P. 03). "Estou no grupo de pesquisa, então agora eu já estou*

fazendo artigos e tudo mais, estou vendo o que eu consigo dar de aula, mas vamos tentar" (P. 05).

De forma complementar, a participante 1 afirmou que seus estágios foram de suma importância para a aquisição de confiança e controle sobre a inserção no mercado de trabalho. Sua preocupação em conseguir maiores experiências antes da graduação, fez com que optasse buscar diversos ambientes de estágios: *"Eu comecei a repensar minha carreira, a minha vida profissional...Isso foi há 3 meses atrás e eu vi que eu tinha que alçar voos e experimentar mais antes de terminar o curso. Comecei em outro local agora que é uma consultoria...Meu objetivo é a efetivação onde estou estagiando, eu tenho que dar o melhor de mim."* (P. 01)

Dificuldades e Incertezas

Os participantes afirmam ter dificuldades e receios no processo da transição e destacam perceber que a troca de papéis e a mudança de rotina podem provocar adversidades neste momento. A fala do entrevistado 5, por exemplo, ilustra esse achado. Quando foi entrevistado, ele já se encontrava sem aulas ou estágios e estava no início do novo papel como profissional. Suas dificuldades estavam em relação à mudança extrema dos papéis e da rotina de um estudante para a de um profissional desempregado: *"Agora estou ficando com muito tempo livre, o que eu não gosto, eu fico meio desorganizado em casa, mas eu vou começar a trabalhar né. Criar protocolos, estudar melhor cada protocolo como é que se faz para tratar cada transtorno né. Acho que o maior desafio é daqui a pouco eu estar fazendo por mim mesmo e não ter parâmetro né. É uma coisa que eu fico com medo é de ficar sem muitos colegas na volta pra poder conversar, para trocar."* (P. 05).

Os entrevistados apontaram ainda a competitividade do mercado de trabalho atual e a situação econômica do país como elementos de dificuldade e incerteza. A esse respeito, tanto o entrevistado 2 como a entrevistada 6 fazem comentários semelhantes: *"A principal dificuldade hoje é a baixa do mercado assim....os engenheiros muitos anos nas empresas sendo demitidos, essa é a maior dificuldade".* (P. 02) *"O medo do futuro e o medo de um....a nossa economia tá bem difícil, domingo eu tinha visto que chegamos a 11 milhões de demitidos. Então eu me assusto, às vezes imaginando como vou entrar no mercado de trabalho. Apesar de que eu sei que funciona diferente."* (P. 06). A fala da entrevistada 7 é complementar.

Ela afirma que a maior dificuldade que encontra reside na falta de experiência que atenda às oportunidades de vagas e destaca que, frente a competitividade que caracteriza o mercado de trabalho atual, a indicação e reconhecimento são fundamentais para o deslanchar da carreira: *"É a colocação no mercado, é o nome, porque a gente ainda está...a gente recém-saiu, daí tem aquela coisinha 'onde que eu vou, para onde eu vou, quem vai me indicar'"*. (P. 07).

Suporte

Os participantes encontraram suportes como uma forma de auxílio para enfrentar uma transição tanto nas relações sociais quanto na família. Alguns também encontraram suporte em profissionais, os quais ofereciam mentoria ou aconselhamento, como salientam as participantes 1 e 3: *"Eu tenho ajuda da minha supervisora, to tentando marcar agora supervisão de 15 em 15 dias. A gente conversa muito sobre o que eu posso melhorar... Eu tenho bastante apoio também de pessoas que querem me ajudar e que veem o meu esforço"* (P. 01). *"E eu tive muita sorte no meu grupo de pesquisa porque tem pessoas ótimas assim, que sabem bastante, elas me ajudam muito, tanto a professora, mas como mestrandas, doutorandas, que são ótimas assim, sensacionais"* (P. 03).

Ao compartilhar emoções e experiências que sentem em momentos semelhantes, os estudantes percebem ter a oportunidade de melhorar comportamentos, associar dúvidas e incertezas que se encontram durante a transição. A fala do participante 2 é ilustrativa: *"Tenho ajuda dos meus amigos que, por exemplo, meus colegas tão passando pela mesma coisa. Então a gente meio que se ajuda conversando como é que vai ser e tudo. A minha família também sempre foi muito aberta, muito fácil de conversar. Eles sempre dizem para mim que eu tenho que fazer as minhas escolhas e eles vão me apoiar no que eu fizer"* (P. 02). Os amigos também são apontados como ajudas instrumentais para a transição, ao contribuir para a inserção no mercado de trabalho, por meio de indicações, como salientam os participantes: *"A gente trabalha com indicação de amigos. Sempre nos estágios que eu consegui, foi por indicação e agora também. Eu acredito que depois da graduação, vai ser por...tem colegas que já se formaram né. Estudaram algumas cadeiras junto e já se formaram. Acredito que é mais fácil de conseguir emprego por indicação"* (P.06); *"Tenho ajuda de algumas pessoas assim para me indicar local*

'olha, procura aqui, eu sei que a especialização aqui é melhor'. Então tenho sim ajuda das pessoas. Acho que é fundamental porque sozinho a gente não faz muita coisa. Quando a gente está com as pessoas em volta, a gente consegue ter melhores ideias" (P. 07).

DISCUSSÃO

Uma transição ocorre quando um evento resulta em mudança nas percepções sobre si e sobre o mundo, propiciando dessa forma, alterações nos comportamentos e relacionamentos. Schlossberg (1995) afirma que para compreender a percepção que a pessoa tem sobre uma transição, é necessário analisar individualmente a forma que ela traz mudanças e impacta a vida da pessoa. O impacto que a transição de carreira terá para o indivíduo e o sentido que ele lhe atribuirá possui relação com a importância que o trabalho tem em sua vida. No estudo proposto por Robbins e Wilner (2001), os autores afirmam que a falta de significado no ambiente do trabalho, fez com que jovens entre as idades de 25 e 35 anos se sentissem decepcionados com a ocupação, provocando, dessa forma, uma troca por outro ambiente que proporcionasse crescimento e desenvolvimento na carreira. Os pesquisadores investigaram as dificuldades de jovens adultos após a formação de um ensino superior, chamando este fenômeno de *quarterlife crisis* (crise de um quarto da idade). Esta crise ocorre entre as idades de 25 e 35 anos e pode ser períodos de grande estresse devido a tantas opções e decisões a serem escolhidas. O autoconhecimento e a identidade pessoal podem facilitar tais decisões perante a carreira e vida social, contribuindo na satisfação e na qualidade de vida.

Sendo assim, é compreensível que o sentido atribuído ao trabalho tenha influência sobre as expectativas no período de transição da universidade para o mercado de trabalho e sobre o desenvolvimento de competências de adaptabilidade por meio das buscas por qualificações relacionadas com as escolhas realizadas como visualizado, por exemplo, na primeira categoria, Sentido do Trabalho. Os estudantes que participaram da pesquisa enfatizaram que o trabalho oferece desenvolvimento profissional e pessoal. Afirmaram ainda que pode auxiliar no aspecto social, no crescimento profissional e na identidade pessoal, o que vai ao encontro do estudo de Wrzesniewski, McCauley, Rozin e Schwartz (1997), em que os autores concluíram que os indivíduos podem atribuir basicamente três sentidos

ao trabalho. O valor do trabalho pode ser exclusivamente financeiro e de subsistência, fazendo com que ele não ofereça nenhum tipo de retorno pessoal, somente monetário devido às exigências sociais. Pode ainda ser compreendido como possibilidade de desenvolvimento na carreira. Nesse caso, o aspecto financeiro não possui tantas influências como o avanço que o trabalho pode possibilitar na carreira. Tais avanços trazem maior autoestima e maior satisfação nas atividades exercidas profissionalmente, perspectiva da maioria dos participantes do presente estudo. A terceira forma como o trabalho pode ser visto, segundo os autores, é como uma forte identificação pessoal, o que o torna inseparável da vida do indivíduo. Essa forma de pensar sobre o trabalho faz com que nenhum tipo de retorno financeiro ou de crescimento profissional seja necessário, mas sim a satisfação que o próprio trabalho proporciona. Apenas a participante 3 ressaltou que, para ela, o trabalho significa tudo na sua vida. Que sua dedicação vai além de salário ou crescimento na carreira. Seu trabalho a representa como indivíduo, assim como representa o sentido da própria vida também.

Ainda em relação ao sentido do trabalho, os participantes ressaltaram que adquire uma relevância notável nas suas vidas, o que pode ser observado nas suas atitudes (como a inserção em grupos de pesquisa, busca por estágios dos seus interesses, busca por cursos ou outros tipos de qualificações extracurriculares) durante a graduação, e também nas ambições em relação a suas carreiras. A transição da universidade para o mercado de trabalho é um processo de construção profissional e pessoal na vida de um adulto. Ng e Fieldman (2007) salientam que se trata de um período de preparação para a mudança de papéis, em que o indivíduo deixará de ser estudante para se dedicar com maior intensidade a um papel de profissional. É considerada uma das trajetórias profissionais mais centrais que jovens enfrentam no início da construção da carreira (Sarriera e Verdin, 1996).

A formação em um curso superior é marcada por esperanças que graduandos têm em relação ao ingresso no mercado de trabalho, como foi possível ver na segunda categoria apresentada como expectativas. A utilização de competências e habilidades para planejar e explorar escolhas de carreiras, pode auxiliar os estudantes a tomarem melhores decisões durante a graduação (Savickas, 2013). A esse respeito, os pesquisadores Perrone e Vickers (2003) verificaram que os

estudantes saem da universidade com um grau elevado de expectativa sobre suas carreiras. Ainda, ressaltam que a faculdade pode ter influência sobre tais perspectivas, já que a instituição contribui na formação dessas expectativas. A pesquisa realizada por Oliveira et al. (2007) avaliou a percepção e expectativas de estudantes recém-formados. Nos seus resultados, foi visto que cursos superiores deveriam oferecer algum tipo de preparo para os graduandos em relação ao exercício profissional, focando em aspectos além do conhecimento teórico e sua aplicação técnica.

Já no estudo proposto por Johnson (2001), foi possível observar que as expectativas dos estudantes que estão nos primeiros semestres eram superiores aos que estavam já nos semestres finais. Isso devido aos pensamentos errôneos sobre salários, status e oportunidades abertas no mercado. Os estudantes que já estavam adquirindo experiências em estágios, depararam-se com uma realidade de mercado competitivo, o qual demandava mais experiência, além de exigências específicas para diferentes cargos. Este resultado encontra-se de acordo com a pesquisa presente, em que os estudantes demonstram consideração e preocupações em relação à inserção do mercado. Especialmente aqueles estudantes que buscavam carreira dentro das organizações, enfatizaram que a experiência corporativa ofereceu grandes aprendizagens sobre o mundo real. Entretanto, os que buscavam carreira autônoma, apresentaram expectativas relacionadas à busca por maiores qualificações além da graduação.

Como foi visto no parágrafo anterior, é de extrema importância a exploração durante a faculdade por meio de atividades que possam auxiliar no desenvolvimento de habilidades e conhecimentos, os quais serão fundamentais na inserção no mercado de trabalho (Rueda, Martins & Campos, 2004). O ambiente de estágio, por exemplo, deve ser um espaço que possibilite ao estudante experimentar áreas de atuação nas quais tem mais interesse (Veriguine, Krawulski, D'Avila & Soares, 2010), especialmente ao considerarmos que as experiências de estágios possuem uma influência positiva no desenvolvimento da adaptabilidade de carreira (Silva & Teixeira, 2013).

No que tange as quatro dimensões da adaptabilidade (curiosidade, consideração confiança e controle), o presente estudo permite observar que a

curiosidade está associada às explorações de oportunidades durante a graduação. O envolvimento com estágios, como mostra o estudo de Silva e Teixeira (2013), auxilia na aquisição de experiências relacionadas às práticas de mercado. Nesses contextos, o conteúdo teórico aprendido na faculdade pode ser aplicado às atividades realizadas no contexto profissional. Esse é um elemento fundamental desse tipo de transição quando consideramos que uma das maiores preocupações dos estudantes que passam por ela é a de decidir entre tantas possibilidades de atuação que sua área de formação pode oferecer após a graduação. Conhecer as áreas de interesses, pode ser fundamental para os próximos passos. Os planejamentos futuros dos participantes evidenciaram envolvimento com a tarefa de exploração, uma vez que eles buscavam conhecer durante a graduação seus interesses, além de oportunidades possibilidades de atuação após a conclusão no curso superior. A confiança nas próprias habilidades também parecia levar os participantes a crerem na capacidade de oferecer um trabalho qualificado. O fato de sentirem-se preparados para a conclusão da universidade requer ter controle sobre o futuro. Observa-se, quando falam sobre os desafios do contexto socioeconômico e à escassez de oportunidades no mercado, que os participantes entendem que embora não haja como controlar situações externas (como oportunidades no mercado ou aspectos econômicos no país), é possível controlar aspectos individuais (qualificação pessoal, habilidades pessoais) para melhor enfrentamento perante os novos desafios e possíveis dificuldades no mercado, conforme aponta a literatura (Bardagi & Boff, 2010).

Ainda em relação ao contexto brasileiro atual, segundo relatórios do IBGE de 2016, o nível de desemprego aumentou em todas as regiões do país no primeiro trimestre do ano em relação ao período de 2015, totalizando 11 milhões de brasileiros desempregados. Como já mencionado em relação ao nível de instrução, mais da metade dos ocupados tinham o Ensino Médio (55%) e 17,9% tinham concluído algum Nível Superior. Entre os jovens, o aumento de desemprego passou de 12% em 2014 para 16,2% em 2015.

Devido ao aumento de benefícios governamentais para acesso mais amplo ao Ensino Superior, jovens formados enfrentam o incremento da competitividade e um número limitado de oportunidades disponíveis no mercado de emprego, aumentando

a dificuldade inserção em carreiras tradicionais. Essas condições fazem com que os profissionais tenham que buscar qualificações para se destacar, como foi observado pelos estudantes neste estudo. Todos os participantes afirmaram ter interesse em continuar sua formação após concluírem o curso superior (seja fazendo especializações *latu sensu*, seja buscando *strictu sensu*, ou mesmo residências multiprofissionais). A busca por uma qualificação, além do Ensino Superior, pode ser uma maneira de ampliar, desenvolver e aperfeiçoar oportunidades para, assim, poder adquirir maior crescimento profissional (Chiavenato, 2002). Adicionalmente, o incremento da qualificação profissional é considerado um componente importante na competitividade corporativa (Frigotto, 1996). No momento de seleção de pessoas, o mercado de trabalho está cada vez mais rigoroso, devido aos requisitos básicos aumentados nos cargos. Isso se dá pelo momento em que as organizações perceberam necessidades dos profissionais para o melhoramento dos serviços e produtos desempenhados para a sociedade.

Devido a estas situações econômicas, o indivíduo pode aceitar um trabalho o qual não exige tanto seus pontos fortes, e pode mesmo levá-lo à estagnação no seu autodesenvolvimento. É preciso estar ciente que a carreira profissional é um projeto pessoal, e que consiste em usar a si próprio como referência, criando uma visão de carreira de "dentro para fora", ao invés de "fora para dentro". É deixar de atribuir a responsabilidade sobre a carreira para as organizações e passar a ter comprometimento com o desenvolvimento da sua trajetória profissional (Moggi & Burkhard, 2003). Os jovens recém-formados podem se deparar com diversas dificuldades nesta etapa inicial de ingresso no mercado, como aspectos financeiros ou falta de experiências profissionais. Entretanto, nos resultados encontrados, um fator considerado relevante durante a transição foi o suporte oferecido pelos amigos, familiares e professores da faculdade.

O suporte, conforme a teoria de Schlossberg (1995), representa um dos quatro tipos de recursos que auxiliam o indivíduo a lidar com uma transição. A situação é a avaliação que o indivíduo fará sobre as mudanças. Também remete aos contextos sociais do ambiente. Uma situação ocorrida no contexto de mercado atual pode provocar uma perspectiva diferente de transição de carreira do que provocaria em momentos de estabilidade econômica. O self representa o recurso de

autoconhecimento. Características pessoais e demográficas afetam a maneira como um indivíduo enxerga a vida. São fatores como status socioeconômico, idade, gênero, etnia e saúde que irão ter uma relação com a forma como lidará com a transição de carreira (Summers, 2002). Por último, o apoio social é um tipo de recurso essencial para reduzir estresse durante a mudança. Este tipo de ajuda pode ser de familiares, amigos ou mentores, dependendo do que o indivíduo necessita no momento. Um amparo emocional, um suporte social ou até mesmo uma ajuda profissional, desenvolvendo estratégias para o enfrentamento das mudanças (Goodman, Schlossberg & Anderson, 2006).

Em relação aos suportes, cabe destacar que os participantes residiam com pais ou responsáveis e dois participantes, que moravam com amigos, ainda tinham suporte financeiro oferecido pela família. Sendo assim, nenhum deles tinha responsabilidade completa por suas finanças; seu foco principal era a construção da carreira após ensino superior. Desta forma, é possível afirmar que o tipo de independência pelo qual ansiavam pode ser considerado diferente da expectativa social para a etapa do desenvolvimento (de que tivessem moradia própria e estivessem investindo no início de construção de família (Silva & Teixeira, 2013). A discrepância entre as expectativas dos participantes e a social pode ser explicada pelas exigências do mercado de trabalho percebidas pelos participantes em relação às qualificações profissionais necessárias para que obtenham colocação, mencionadas nos parágrafos anteriores. O foco em se especializar primeiramente em uma área, faz com que os jovens universitários priorizem a construção da carreira à desvinculação financeira da família. Tais aspectos devem ser considerados com a cultura brasileira, podendo ser observada de forma diferente em culturas de outros países.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível, por meio deste estudo, analisar, de forma aprofundada, as perspectivas dos estudantes de graduação sobre a transição de carreira. De maneira geral, as expectativas dos estudantes foram positivas, apesar de terem ciência sobre a competitividade no mercado de trabalho. Suas identificações sobre as áreas de interesse, contribuiu no planejamento de carreira aspirado após a formação do curso

superior. O envolvimento nos estágios durante a universidade, foi o que mais esteve saliente na aptidão para a mudança de papel como profissional. As crenças sobre suas habilidades e conhecimentos competentes, fortaleceram a confiança das suas preparações para a integração como diplomados no mercado de trabalho. Assim como na inserção de grupos de pesquisa, onde tiveram a possibilidade de agregar conhecimentos além do currículo básico oferecido pela universidade. O espaço científico proporcionou novos aprendizados e novas experiências, abrindo caminho para uma possível carreira acadêmica.

De forma abrangente, o autoconhecimento e a identidade pessoal refletem na construção da trajetória profissional. Por esse motivo, o sentido do trabalho terá uma direta influência sobre as atitudes perante a transição. O que o trabalho tem de significado e o que o mesmo pode possibilitar aos estudantes, fará com que as tomadas de decisões sobre a inserção no mercado de trabalho sejam diferentes. Portanto, ter conhecimento das crenças individuais e do quanto central o trabalho é para a vida do indivíduo, será de extrema importância para um aconselhamento de carreira mais apropriado. Ainda, visualizou-se a importância de os estudantes estarem envolvidos ao desenvolvimento da adaptabilidade de carreira enquanto competência para que, assim, tornem-se profissionais melhores e consigam conduzir suas carreiras em todos seus ciclos vitais. Da mesma forma, ter o conhecimento dos suportes presentes no âmbito pessoal e profissional do estudante, poderá auxiliar a saber a qualidade deste tipo de recurso para o enfrentamento da mudança e o quanto poderá recorrer perante as dificuldades presenciadas.

Por fim, cabe destacar algumas das limitações do presente estudo. Uma delas diz respeito à impossibilidade de generalização dos dados, uma vez que se trata de uma pesquisa qualitativa e conta com uma amostra restrita, a qual foi estabelecida a partir da saturação teórica. Ainda, em relação à amostra, o recrutamento por conveniência resultou em uma amostra intencionalmente heterogênea em relação às áreas de formação. Esse fato limitou o surgimento de diferentes perspectivas que poderiam ter sido apresentadas por estudantes com outros tipos de formações. Por outro lado, impediu também a total homogeneidade dos participantes, que poderia ter permitido compreender, em maior profundidade, as experiências de alunos de um curso específico. Ainda, é limitação do estudo que

não tenham participado estudantes com condições socioeconômicas baixas ou aqueles com algum tipo de problema crônico de saúde (física ou psicológica). É sugerido que outras pesquisas sejam realizadas com a inserção desses estudantes, a fim de analisar suas perspectivas sobre a transição de carreira universitária para o mercado de trabalho. Também se sugere que novos estudos possam realizar uma comparação entre estudantes que estão no último ano da graduação e profissionais já formados até um ano. É possível que tal comparação permita observar melhor os fatores relacionados às expectativas dos estudantes e a realidade encontrada pelos profissionais, bem como o que foi de contribuição no preparo para a graduação no ambiente corporativo.

REFERÊNCIAS

- Bardagi, Marúcia Patta, Lassance, Maria Célia Pacheco, & Paradiso, Ângela Carina. (2003). Trajetória Acadêmica e Satisfação com a Escolha Profissional de Universitários em Meio de Curso. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1-2), 153-166.
- Bardagi, M. P. & Boff, R. M. (2010). Autoconceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes. *Revista de Avaliação do Ensino Superior (Campinas)*, 15 (1), 41-56.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 3 (2). pp. 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista de Administração de Empresas*, 35 (6), 68-75
- Chiavenato, I. (2002). Recursos humanos. *Edição compacta*. São Paulo: Editora Atlas.
- Koen, J. K., Klene, U. C., A. E. M. Vianen, (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior* 81(3), 395–408. doi:10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Divulgação Trimestral. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>.

- Frigotto, G. (1996). A formação e profissionalização do educador: novos desafios. In: Gentili, P. e Silva, T.T. da, (Orgs). Escola S.A. Brasília, CNTE.
- Guest, G., Bunce, A., and Johnson, L. (2006). 'How Many Interviews are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability', *Field Methods*, 18: 59–82.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K., & Anderson, M. L. (2006). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. (3 rd ed.). New York: Springer Publishing Company.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Divulgação Trimestral. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>.
- Johnson, M. K. (2001). Change in job values during the transition to adulthood. *Work and Occupations*. 28(3). p. 315-345.
- Miles, M.B. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Moggi, Jair; BURKHARD, Daniel. Assuma a direção de sua carreira: os ciclos que definem o seu futuro profissional. Rio de Janeiro: Campus, 2003.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2007). The school-to-work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 114-134. doi:10.1016/j.jvb.2007.04.004
- Raupp, F. M.; Beuren, I. M.(2003). Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BEUREN, I. M. (Org.). Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: *Teoria e Prática*. São Paulo: Atlas.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 8–24.
- Savickas, M. L. (2009). *Career style counseling*. In T. Sweeney (Ed.), *Adlerian counseling: A practitioner's approach*. Routledge, New York. 5th ed, 183-207. doi: 10.1002/j.2161-0045.2011.tb00064.x

- Savickas, M.L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.). *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2 ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons. doi: 10.1177/0011000012468339
- Sarriera, J. C., & Verdin, R. (1996). Os jovens a procura de trabalho: uma análise qualitativa. *Psico*, 27(1), 59-70.
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9, 2-18.
- Schlossberg, N.K. (1989). *Overwhelmed: Coping with life's ups and downs*. Lexington, Massachusetts. Lexington Books. 2nd ed.
- Schlossberg, N. K., Waters, E. B., & Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. New York: Spring. 2nd ed.
- Silva, C. S. C., Teixeira, M. A. P. (2013); Experiências de estágio: Contribuições para a transição universidade-trabalho. *Paidéia*, 23(54), 103-112. doi: 10.1590/1982-43272354201312
- Perrone, L. & Vickers, M. H. (2003). Life after graduation as a "very uncomfortable world": An Australian case study. *Education and Training*, 45(2/3), 69-78.
- Teixeira, M. A. P. (2002). A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2004). Estou me formando... e agora? Reflexões e perspectivas de jovens formando universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 51(1), 47-52.
- Rueda, F. J. M., Martins, L. J. & Campos, K. C. L. (2004). Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isso? *Psicologia: Teoria e Prática* 6(2): 63-73.
- Van Maanen, J. (1977). *Experiencing organization: notes on the meaning of careers and socialization*. In: VAN MAANEN, John. (Ed.). *Organizational careers: some new perspectives*. New York: John Wiley.

- Veriguine, N. R.; Krawulski, E.; D'ávila, G. T.; Soares, D. H. P. Da formação superior ao mercado de Trabalho: percepções de alunos sobre a disciplina orientação e planejamento de carreira em Universidade Federal. *Revista Eletronica de Investigación y Docencia (REID)*, v. 4, p. 79-96, 2010.
- Xu, Y. J. Attrition of Women in STEM: Examining Job/Major Congruence in the Career Choices of College Graduates. (2017). *Journal of Career Development*. 44(1), 3-19. doi:10.1177/0894845316633787
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33. doi:10.1006/jrpe.1997.2162

***Progress is impossible without change, and those who cannot change
their minds cannot change anything.***

George Bernard Shaw

SEÇÃO EMPÍRICA: ESTUDO II

DIFICULDADES E RECURSOS DE PROFISSIONAIS ADULTOS EM TRANSIÇÕES DE CARREIRA NO MERCADO DE TRABALHO

RESUMO: Este estudo buscou compreender as semelhanças e diferenças entre diferentes tipos de transições de indivíduos já inseridos no mercado de trabalho, compreender as dificuldades percebidas, bem como as estratégias e recursos aplicados. Para isso, nove profissionais foram entrevistadas os quais estavam passando por uma transição. As entrevistas semiestruturadas foram submetidos à análise temática, e permitiram compreender que profissionais em transição no mercado de trabalho tendem a buscar um trabalho no qual sintam-se mais satisfeitos. Indicam ainda a importância de recursos como suporte familiar e de amigos para o enfrentamento de uma transição de carreira.

ABSTRACT: This study aimed to understand the obstacles during a career transition in the labor market, as well as to understand similarities and differences among different types of career transitions of individuals who are already in the job market, identifying perceived difficulties, as well as strategies and resources activated. We conducted interviews with nine professionals who were transitioning. The semistructured data were submitted to thematic analysis and the results allowed to understand that professionals in transition tend to search for jobs in which they feel more satisfied; they also show that resources such as the support from family and friend is important to cope with a career transition.

INTRODUÇÃO

Após os efeitos da revolução industrial, observou-se a emergência de diversas novas formas de trabalho, como o trabalho terceirizado e o trabalho por projetos. Atualmente, a revolução tecnológica impõe transformações rápidas que impactam a vida social e demandam maior adaptação e preparo para o enfrentamento de mudanças pessoais e profissionais. Esta rápida transformação socioeconômica modifica também o sentido que as pessoas atribuem ao seu trabalho (Ardichvili, 2009). Na atualidade, elas tendem a atribuir a ele outras características para além do sustento financeiro, e têm maiores possibilidades de manejá-lo conforme demandas pessoais e profissionais. Passar mais tempo com a família, se engajar em outras atividades, ou procurar novas oportunidades de trabalho e estudos profissionalizantes são tomadas de decisão que guardam relação com o que o trabalho representa na vida dos indivíduos (Ardichvili, 2009).

Este sentido que se atribui ao trabalho é composto a partir de valores, motivações e crenças que definem os papéis sociais os quais são ocupados pelos indivíduos (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton & Berg, 2013). Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz (1997) encontraram nos seus estudos três formas fundamentais para compreender o trabalho. Como uma forma de sustento ou crescimento financeiro (*job*), como possibilidade de desenvolvimento e ascensão profissional (*career*) ou como identificação com uma atividade ou causa, situação em que o trabalho não será associado à remuneração ou busca de crescimento profissional, mas sim à satisfação que oferece ao indivíduo (*calling*). Em consonância com essa proposta, Morin (2010) propôs que o trabalho pode auxiliar pessoas a encontrarem suas identidades e suas habilidades e, assim, o sentido atribuído a ele não é somente um ato de sobrevivência no mundo social, mas uma atividade que agrega algo. Também, o trabalho auxilia um indivíduo a se relacionar com outros, contribuindo para que tenha vínculos sociais e permitindo que tenha a experiência de fazer algo, sentindo-se produtivo e estabelecendo objetivos de vida (Morse & Weiss, 1955).

Em decorrência das transformações em relação ao sentido que o trabalho pode ter e das mudanças socioeconômicas descritas, o conceito de carreira também

sofreu modificações (Savickas, 2012). Há décadas atrás uma escolha de carreira era compreendida como uma escolha de atuação e utilidade sobre o meio em que um indivíduo estava inserido (Savickas, 1997). Essa compreensão considera o fato de o ser humano encontrar-se em constante evolução, passando por diversas transições ao longo dos diferentes estágios que compõem o ciclo vital.

Super (1980) propôs vários segmentos teóricos que uma futura teoria de carreira deveria integrar. Dentre eles, o conceito de reciclagem (*recycling*) foi aprofundado por Savickas (2013), que propõe que a carreira é organizada através de miniciclos, que constituem maxiciclos, os quais estão relacionados à realização de tarefas de desenvolvimento de carreira, e ocorrem sequencialmente ao longo do desenvolvimento humano: Crescimento, Exploração, Estabilização, Gerenciamento e Desengajamento (Super, 1980). Mais especificamente, o fundamento do maxiciclo define um desenvolvimento longitudinal, incidindo na progressão de escolhas, adaptações e transições para novas escolhas através de todo ciclo vital. Já os miniciclos acontecem quando há transição de um maxiciclo para outro auxiliando assim um melhor desenvolvimento. Também podem ocorrer quando a pessoa enfrenta mudanças sociais, econômicas ou pessoais. Nesses casos, considerando a instabilidade do contexto e das carreiras, um novo crescimento, uma nova exploração e um novo estabelecimento, podem levar a novas perspectivas e planejamentos para a carreira (Glavin & Reh fuss, 2005; Savickas & Porfeli, 2012).

Os maxiciclos de desenvolvimento são etapas que envolvem os diferentes papéis ocupados pelo indivíduo socialmente e também as questões relacionadas à sua carreira que devem ser resolvidas, resultando assim, em um conjunto de lições aprendidas que passarão a compor o repertório do indivíduo, independentemente de seu desfecho ser positivo ou negativo. Tendo em vista a atemporalidade dos papéis e ciclos (em especial dos miniciclos), aprender tais lições resulta em amadurecimento e no desenvolvimento das competências de adaptabilidade, que só são possíveis quando o indivíduo adquire a habilidade de mapear como estão as principais áreas da vida, considerando os objetivos pessoais e profissionais em determinado momento, procurando se autoavaliar e, dessa forma, se desenvolver (Super, Thompson, & Linderman, 1988). Ou seja, cabe ao indivíduo refletir sobre e

utilizar recursos e domínios próprios para apresentar maior ajustamento ativo ao meio no qual se encontra.

Savickas (2013) descreve a adaptabilidade de carreira como a prontidão dos indivíduos perante transições de carreira, tendo quatro dimensões principais: curiosidade (*curiosity*), preocupação (*concern*), confiança (*confidence*) e controle (*control*). A curiosidade está relacionada aos comportamentos frente a carreira, explorando oportunidades e possibilidades no meio que está inserido. A preocupação está relacionada ao envolvimento que o indivíduo tem com as reflexões e antecipações sobre seu futuro profissional. A confiança se refere à crença na própria capacidade e habilidades para lidar com desafios que se apresentem. Por último, o controle está relacionado à responsabilidade que o indivíduo tem sobre sua carreira e sobre o desenvolvimento dela (Savickas, 2013).

No estudo proposto por Chong e Leong (2016), os autores investigaram o papel da adaptabilidade de carreira na relação entre consciência, flexibilidade cognitiva e a exploração do ambiente em 307 estudantes de graduação do Oriente Médio. Os resultados indicaram que as três variáveis previam positivamente no gerenciamento estratégico de carreiras, e eram indiretamente ligadas pela adaptabilidade de carreira. De maneira complementar, os resultados do estudo conduzido por Spurk, Kauffeld, Meinecke e Ebner (2016) com 142 pesquisadores das áreas de ciências, matemática, tecnologia e engenharia, que teve como objetivo investigar os antecedentes de insegurança no emprego e na carreira, indicaram que a adaptabilidade de carreira estava associada negativamente com a insegurança no emprego e na carreira. Com base nesses resultados, pode-se afirmar que níveis altos de adaptabilidade de carreira tendem a indicar uma boa condição de lidar com as dificuldades que uma transição de carreira possui.

Apesar de sua relevância, as competências de adaptabilidade de carreira não são suficientes para a condução de uma transição de carreira e, por isso, não podem ser os únicos elementos analisados quando esses processos ocorrem. Além de dimensões de adaptabilidade, quatro elementos devem ser analisados ao avaliar uma transição (Schlossberg, 1981): situação, self, suporte e estratégias. A situação (*situation*) está ligada ao momento que o indivíduo se encontra, o self (*self*) tem relação com as características demográficas e pessoais que afetam como o

indivíduo enxerga a vida, o suporte (*support*) é a ajuda de um familiar ou profissional, entre outras de que o indivíduo dispõe para realizar a transição, e por último, a estratégia (*strategies*) diz respeito ao uso de comportamentos já empregados (e que, portanto, fazem parte do repertório do indivíduo) para enfrentar a transição atual. Segundo sua proponente, esses quatro são os fatores que mais influenciam a habilidade de lidar com transições (Schlossberg, 2011).

Ainda em relação às transições de carreira, é importante notar que podem ocorrer de forma voluntária ou involuntária (Anderson, Goodman, & Schlossberg, 2012). Querer sair do emprego em busca de outro, por exemplo, é uma escolha voluntária relacionada aos interesses pessoais e profissionais do indivíduo. Ela pode ser motivada pela insatisfação com o trabalho atual ou pelo desejo em querer seguir uma área diferente, por exemplo. Já uma transição de carreira involuntária pode ser uma demissão ou mesmo uma promoção inesperada pelo empregador (Anderson, Goodman, & Schlossberg, 2012).

No que tange à incerteza, destaca-se que em virtude da situação econômica atual, os profissionais estão cada vez mais preocupados com o desenvolvimento de suas carreiras. A nova economia, resultado de diversas e recentes mudanças sociais, é caracterizada pelo trabalho interdependente em um âmbito tanto nacional quanto global. Trata-se de uma economia que resulta por todas as mudanças tecnológicas já vistas, que, ao mesmo tempo, traz oportunidades, e apresentam insegurança, flexibilidade e incerteza, provocando uma confusão para os trabalhadores sobre onde se inserir, como e qual forma (Ambiel, 2014). Por esta razão, muitos profissionais estão saindo voluntariamente de seus cargos em busca de novas e melhores oportunidades, em busca de perspectivas mais claras sobre seu desenvolvimento, de crescimento profissional e satisfação profissional. A saída voluntária do trabalho envolve, de acordo com a pesquisa realizada por Oliveira e Gomes (2016), aspectos pessoais, contextuais e organizacionais. Sendo assim, saber o que estimula o indivíduo a buscar uma transição de carreira pode ser de grande valia tanto para os espaços de aconselhamento de carreira como para as próprias corporações que busquem reter seus talentos e manterem-se competitivas em um contexto de trabalho instável e em mutação constante. Portanto, em atenção ao impacto do cenário atual do mercado de trabalho brasileiro sobre as

movimentações dos profissionais, o presente estudo tem por objetivo investigar as dificuldades que se apresentam e os recursos dos quais profissionais adultos lançam mão para realizarem seus processos de transição.

MÉTODO

Delineamento

O presente estudo teve delineamento transversal e exploratório de abordagem qualitativa. Este tipo de abordagem tem por característica aprofundar conceitos a respeito de um problema, pois visa a clarear questões que são ainda superficiais e, por isso, necessitam de uma perspectiva mais específica e detalhada, a fim de esclarecer o que se busca (Raupp & Beuren, 2003). Além disso, a pesquisa qualitativa se fundamenta na discussão da ligação de dados interpessoais, analisados de forma detalhada a partir da significação que estes dão aos atos dos indivíduos. Acontece nela uma argumentação lógica sobre as ideias trazidas pelos participantes e, assim, suas interpretações não podem reduzir-se a quantificações frias. A característica principal da pesquisa qualitativa é que os pesquisadores assumem um papel participativo, compreensivo e, principalmente, são capazes de interpretar, experienciar e conhecer o contexto sociocultural vivenciado pelo grupo estudado.

Participantes

Participaram deste estudo nove profissionais adultos que se encontravam em processo de transição de carreira profissional iniciado há, no máximo seis meses. Dentre eles, um havia recebido promoção no emprego, e oito estavam passando pelo processo de troca de emprego, sendo que três buscavam vagas em outras instituições e cinco buscavam outra área de atuação (*opt out*). As idades dos participantes variaram entre 26 e 45 anos ($M=37,4$ anos). A Tabela 1, na sessão Resultados, traz uma breve caracterização dos participantes.

Instrumentos

Utilizou-se um roteiro de entrevista semiestruturado contendo questões sobre o sentido do trabalho, as dificuldades vivenciadas nas tomadas de decisões, as

preocupações e envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira dos participantes. As perguntas foram diretamente relacionadas com questões de autoconhecimento, conhecimento sobre sua carreira e as transições ocorridas até então.

Procedimentos de coleta de dados

Em consonância com as orientações das Diretrizes e Normas de Pesquisa com Seres Humanos das Resoluções nº 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2012; 2016), o presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) de uma Universidade do estado do Rio Grande do Sul (protocolo número 52097215.9.0000.5336).

Posteriormente à aprovação pelo CEP, procedeu-se o recrutamento de participantes a partir de bancos de dados de voluntários de pesquisas anteriormente realizadas pelo grupo de pesquisa, e pelas redes sociais e de trabalho das pesquisadoras responsáveis pelo estudo. Os indivíduos que atendiam os requisitos de inclusão na amostra (estar em transição de carreira profissional há no máximo seis meses, ser maior de 18 e já estar ou ter estado inserido no mercado de trabalho) foram convidados, por telefone ou e-mail para realizar uma entrevista com perguntas a respeito das suas carreiras e trajetórias profissionais até o momento, bem como da transição de carreira mais recente.

Procedimentos de análise de dados

Utilizou-se a análise temática (Braun & Clarke, 2006) como ferramenta de interpretação e análise dos dados. Esse método é uma das formas mais comuns de análise na pesquisa qualitativa (Guest, 2012) pois permite encontrar, examinar e gravar temas nos dados. Os temas são padrões em conjuntos de dados e se tornam categorias de análise conforme o objetivo da pesquisa. Eles capturam uma importante relação com a pergunta de pesquisa, pois representam algum tipo de nível de resposta padronizada no conjunto de dados. Portanto, o julgamento do pesquisador é necessário para poder determinar o que são os temas nos dados. Um tema não irá necessariamente depender de uma medida quantificada, mas sim se irá ter relação com a pergunta de investigação (Braun & Clark, 2006). Para que isso seja possível, a análise temática é executada por meio de codificação em seis fases.

São elas: 1) familiarização dos dados; 2) geração de códigos iniciais; 3) procura por temas; 4) revisão dos temas; 5) definição e nomeação dos temas e, por último, 6) produção do relatório final (Braun e Clarke, 2006).

1. Na etapa de Familiarização dos Dados, a partir do conteúdo das falas dos participantes e do referencial teórico utilizado foi criada uma lista de códigos potenciais. Essa medida auxiliou a buscar os significados e padrões dos dados transcritos (Miles, 1994). Os padrões foram registrados em um diário e foram marcados em relação a pergunta de pesquisa.
2. Na etapa de Geração de Códigos Iniciais foi gerada uma lista inicial de itens do conjunto de dados coletados (Braun & Clarke, 2006). A base teórica foi composta pelo modelo de recursos para a transição de Schlossberg (1981; 1995), o modelo de transição de carreira de O'Connor e Wolfe (1987) e as competências de adaptabilidade de carreira de Savickas (2013). Assim, foi possível organizar e obter a codificação de conteúdos importantes trazidos pelos entrevistados, no que se refere à questão da transição de carreira (Braun & Clarke, 2006). Estes códigos foram chamados de códigos iniciais, já que foram utilizados como ponto de referência durante a entrevista.
3. O passo seguinte, a Procura por Temas, consistiu na demarcação, dentro das entrevistas transcritas, de frases que ilustram os temas que serão analisados, permitindo, portanto, gerar material para a reflexão analítica. Inicialmente, foram elencados os temas como: incertezas, expectativas, autoconhecimento, prontidão, curiosidade, controle, aprendizagem, suporte, autoconceito, dificuldades, entre outros. Para auxiliar na próxima etapa, todos os temas foram guardados e salvos para auxiliar o processo de análise final.
4. Na fase de Revisão dos Temas foi possível observar que os dados fornecidos pelos participantes apoiam a teoria utilizada. Os temas iniciais foram, dessa forma, reformulados conforme as informações emergentes. Alguns códigos iniciais foram descartados e outros códigos estabelecidos.
5. A Definição e Nomeação dos Temas consistiu em estabelecer e nomear os temas de análise, a saber: Dificuldades e Incertezas, Ajuda de Outros, Aprendizagens e Sentido do trabalho. Todos vinculados ao objetivo da pesquisa que foi o de caracterizar os processos de tomada de decisão e as

dificuldades, bem como os recursos e competências que se fazem presentes nos processos de transição de carreira de indivíduos adultos.

6. Por fim, a Produção do Relatório Final, realizada após a revisão dos temas finais, consistiu no relato dos resultados. Os temas finais auxiliaram a responder à pergunta de pesquisa e a discutir o que foi descoberto a partir de informações presentes na literatura científica da área.

RESULTADOS

A Tabela 1 apresenta uma síntese das características, e os códigos que representam os participantes. São disponibilizadas informações sobre o sexo, a profissão, a idade e qual tipo de transição pela qual o participante estava passando. Após a tabela, encontra-se a descrição das categorias finais, a saber, Sentido do Trabalho, Dificuldades e Incertezas, Tomada de Decisão, Competências de Adaptabilidade, Suportes e Aprendizagem. Excertos das falas dos participantes são utilizados como exemplos dos conteúdos trazidos por eles nas entrevistas.

Tabela 1

Caracterização da Amostra

Participante	Sexo	Profissão	Idade	Transição	Contexto
P01	Feminino	Direito	25	Troca de área	Era bacharel em Direito e busca realizar uma transição para área de Marketing
P02	Masculino	Professor	38	Troca de Instituição	Era professor de uma universidade particular e realizou a transição de carreira para uma universidade pública.
P03	Feminino	Psicóloga	26	Troca de área	Atuava como psicóloga clínica e busca realizar concurso público.
P04	Masculino	Vendedor	29	Promoção	Atua na área de vendas e está na mesma empresa há 7 anos.
P05	Masculino	Analista de Sistemas	27	Troca de Instituição	Atua em uma empresa de TI e está em processo seletivo para outra empresa maior.
P06	Masculino	Ciências da Computação	30	Troca de área	Em transição de área a fim de buscar atuação que possibilite e incentive maior exercício da criatividade.
P07	Feminino	Psicóloga	45	Troca de área	Está em processo de transição dando aula para alunos especiais.
P08	Feminino	Psicóloga	26	Troca de área	Atuava como psicóloga de trânsito e trocou para área de psicologia clínica.
P09	Feminino	Professora	26	Troca de Instituição	Está realizando planejada e preparada de carreira, e de cidade de residência.

Sentido do Trabalho

Esta categoria evidencia que o sentido atribuído ao trabalho pelos participantes não se restringiu ao sustento ou equilíbrio financeiro, embora esse tenha sido um significado extremamente relevante. O trabalho foi visto de forma mais ampla, como uma possibilidade de desenvolvimento na carreira pessoal e profissional, capaz de proporcionar um espaço de crescimento e desenvolvimento fundamental para a inserção social. A fala do participante 4 é ilustrativa, uma vez que associa o sentido do trabalho à identificação com a área atuação e à oportunidade de crescimento na empresa, o que permitiu que percebesse o desenvolvimento contínuo em suas tarefas e conquistas profissionais: *"Eu acho que não existe nada mais gostoso, mais gratificante do que tu fazer alguma coisa que tu goste e nada como tu te sentir útil fazendo alguma coisa. Acho que o grande segredo é trabalhar naquilo que tu gosta. A empresa me proporcionou uma condição de vida melhor. Me proporcionou basicamente tudo que eu tenho. O trabalho faz parte da vida da gente, o trabalho faz tu te sentir útil também."*

A fala da participante 9, ilustra o sentido atribuído ao trabalho, de troca de experiências e constantes aprendizados, também é ilustrativa do sentido combinado de subsistência e inserção social. Para ela: *"O trabalho é tudo. A independência eu adquiri e experiência e ninguém vai me tirar né, então hoje para mim o trabalho é tudo. Eu vejo como o trabalho é importante para mim, além de ser uma questão de sustento. Em todas as empresas que eu trabalhei eu gostava muito de chegar e poder conversar com as pessoas, ter essa vivência, essa troca."* (P.09).

Já nas falas das entrevistadas 1 e 8, percebe-se que a atribuição do sentido ao trabalho guarda relação com o autoconhecimento e com o aprimoramento do autoconceito. A entrevistada 1 descreveu que o sentido do trabalho *"É gostar daquilo que tu faz. Hoje no momento eu gosto daquilo que faço, porque eu peguei muito do direito, o direito empresarial que a gente trabalha bastante com isso. Eu comecei a trabalhar comigo a parte empresarial, então foi por isso que eu comecei a trabalhar com consultoria empresarial"* (P.01). A participante 8 ilustra ainda outra atribuição de sentido ao trabalho: de crescimento enquanto cidadã inserida em um contexto social: *"É o que dignifica a gente. É o que faz a vida toda ter sentido. O trabalho é algo que te faz se tornar uma pessoa melhor, é algo que tu contribui para sociedade."*

Eu dou graças a Deus por ser segunda, por conseguir trabalhar. Por conseguir ta realizando o que eu sempre sonhei, ta crescendo como pessoa. Hoje sou completamente apaixonada pela minha profissão" (P.08)

Dificuldades e Incertezas

Independentemente do tipo de transição pela qual passavam, os participantes relataram incertezas e dificuldades relacionadas ao processo de transição. Elas invariavelmente apareciam associadas à ideia da instabilidade política e econômica e seus impactos para o mercado de trabalho e oportunidades de emprego e desenvolvimento disponíveis.

O participante 6 pontuou a escassez de oportunidades disponíveis no mercado de trabalho, e o que pode ser observado na sua fala é medo de realizar uma tomada de decisão equivocada, tanto pelo receio em relação às oportunidades abertas em sua área de interesse quanto pela reduzida confiança em suas habilidades como profissional: *"Dependendo da oportunidade a gente consegue, porque agora está, é mais complicado, né, daí tu conseguir. Começar de novo, né, porque tipo... Começar já é difícil e começar de novo é mais difícil ainda... Apesar de tu já ter uma carga, tu... A pessoa que está te dando a oportunidade tem que confiar em ti, da mesma forma que o primeiro confiou, né, então, não sei... É mais, eu acho... Que é a decisão, é a... É mais complicado por esse fato."*(P. 06)

A dificuldade de lidar com situações desconhecidas e novas demandas aparecem também na fala da participante 1, que por estar enfrentando uma troca de área, experienciou a necessidade de adaptação no ambiente novo do trabalho: *"Eu trabalho muito com empresários, eu tenho que me relacionar muito com eles e a minha dificuldade maior é responder as perguntas que eles fazem, as vezes eu não consigo responder corretamente, eu tenho que buscar entender e depois responder. Mas eu acho que essa dificuldade é do início, de toda e qualquer pessoa que começa a trabalhar com aquilo que não sabe como é que é"* (P. 01).

Por vezes as incertezas estiveram relacionadas também à falta de planejamento ou tomadas de decisão irrefletidas, como ilustra a fala da participante 9: *"Eu não estava 100% certa do que eu queria, mas alguns fatos na semana em que eu pedi demissão me levaram a isso, então por mais que eu tivesse avaliado e*

eu gostaria de aguentar mais um tempo, até para não ficar esse período todo sem estar atuando...eu acabei agindo muito por impulso também, na hora de pedir demissão, eu queria ter ficado mais um tempo".

De maneira semelhante, a participante 3 queixou-se intensamente da escassez de oportunidades no mercado de trabalho. Adicionalmente, referiu ter dificuldades em relação às decisões tomadas: *"Eu era muito ingênua. Eu realmente acreditava que ia dar, que o mercado do trabalho tipo tinha para todos. Que todos poderiam ser bem. A gente tá percebendo cada vez uma maior seletividade então se tu não tem um currículo ótimo, se tu não tem uma pós, um mestrado, algo que realmente te destaque assim do...porque ter uma graduação não te destaca mais. "*

Foi possível notar ainda que a intensidade das mudanças ocasionadas pelas transições e as demandas emergentes estavam relacionadas ao tamanho do impacto ou prejuízo causados em outros âmbitos da vida dos profissionais. O entrevistado 5 estava fazendo seleção para uma empresa maior no momento da entrevista. A alta exigência do cargo desejado levou a intensos estudos, cursos específicos e até proficiência na língua inglesa. Ele afirmou que a maior dificuldade encontrada no momento era o grande investimento que a realização de seu planejamento demandava: *"Principalmente tempo. Porque como eu ainda trabalho e ainda tem graduação. O meu dia ele é bem corrido, faço muita coisa para pouco tempo. Eu me policiava, chegava em casa e estudava antes de dormir. Eu acordava uma hora, uma hora e meia mais cedo que eu tinha que acordar para estudar. Eu já acordava saía para correr, voltava para casa, estudava, ia para o trabalho, aí fazendo aulas no horário do almoço, aulas de inglês, aulas entre a faculdade...entre o serviço e a faculdade. Então, principalmente foi tempo e cansaço" (P. 05).*

De forma semelhante, o participante 2 afirmou que a transição planejada demandou maior foco no preparo para os novos desafios e menor investimento na família e vida social: *"Além de estudo eu tinha meu emprego. Eu tenho uma mulher, uma mãe que mora sozinha em outra cidade. Tenho minhas irmãs. Então assim a gente acaba deixando tudo meio que de lado para focar em algo, que eu queria. Então isso foi uma das maiores dificuldades acho que...você ficar longe da família e, ou mesmo perto, mas distante né. Tá com outro passando...". (P02).*

Tomada de decisão

Ao descrever seu processo de tomada de decisão, os participantes foram capazes de identificar um problema, elaborar sobre a situação, descrever como analisaram e escolheram ações que imaginavam ser eficazes. Mais especificamente, foi possível observar que os participantes deste estudo tomaram decisões assertivas pois tinham um objetivo para a mudança, assim como mostram as falas das participantes 9 e 1: *"Eu avaliei muito, muito. Surgiu a possibilidade dessas duas disciplinas para eu dar nessa faculdade que é onde comecei a fazer meu curso de psicologia no interior. Decidi assim sair desse meu emprego para ingressar na área acadêmica. A decisão veio justamente numa fase em que não estava muito legal nesse momento atual do emprego que eu estava e surgiu essa oportunidade e também ir para algo que eu tava estudando para isso né. Terminei meu mestrado e então decidi tomar essa decisão. Mandeí meu currículo, recebi retorno."(P.09). "Eu utilizei do único conhecimento que eu tinha, porque eu não tinha experiência e precisava entrar no mercado de trabalho, eu utilizei daquilo que eu sabia, então eu comecei a trabalhar com isso porque eu tinha uma ideia de como era, de como falar, de como trabalhar com esse ramo. Não descarto a possibilidade de fazer daqui um tempo um MBA em Marketing e me inserir na área que eu gosto de trabalhar". (p,01)*

Na fala do participante 5, pode ser observado que o profissional analisou as exigências necessárias para o cargo desejado e a tomada de decisão em realizar cursos para atingir o objetivo: *"Ano passado eu fiz uma entrevista em uma empresa que eu gostaria de trabalhar. Aí eu fiz a entrevista e vi que precisava melhorar. Eu comecei a estudar inglês quatro vezes por semana, comecei a estudar a parte técnica que eu precisava para trabalhar, desde que eu fui lá até agora eu concluí 25 cursos específicos de TI mais o inglês. Faço aulas com uma professora daqui, faço aulas com uma professora dos Estados Unidos também, mais as cadeiras da PUC, praticamente ao máximo que eu posso" (P.05).*

Competências de Adaptabilidade

É possível observar, na fala dos participantes, um esforço de adaptação ao contexto gerado pela transição – mesmo tendo sido ela planejada. Evidentemente, alguns deles tiveram maior facilidade para lidar com as consequências da mudança

do que os outros. A participante 1, por exemplo, salientou que a decisão inicial sobre sua carreira teve influência familiar. Todavia, após a formatura, buscou se qualificar e seguir a área profissional em que tinha mais interesse. Sua adaptação frente às dificuldades enfrentadas após a formatura contribuiu para que obtivesse satisfação em sua carreira: "*Conversando com os meus pais eles me influenciaram bastante a escolher por Direito e eu acabei aceitando essa opção nada a ver com o que eu queria. Eu comecei a gostar mais e a me identificar muito com Marketing, só que como eu não conseguia me inserir nesse mercado, eu comecei a trabalhar comigo a parte empresarial. Depois que eu comecei a trabalhar nesse ramo eu vi que eu atingi muitas metas até alcançar a parte de eu própria ir fazer as reuniões e eu própria vender os recursos da empresa.*" (P.01). Observa-se, nessa fala da participante que, embora sua primeira escolha tenha envolvido baixo controle, a reflexão sobre os próprios interesses, permitiu ampliar essa competência, bem como a curiosidade de imaginar-se e, de fato, direcionar-se para outra área de atuação e avaliar o futuro e as oportunidades de desenvolvimento. Após ter mais experiência prática, a entrevistada afirma ter adquirido maior confiança em relação à sua decisão e perante as suas habilidades como profissional.

Para os entrevistados 2 e 5, a transição para outra instituição se deu pelo fato de buscarem desenvolvimento de carreira, evidenciando as competências de controle e consideração em relação à carreira, uma vez que a mudança foi motivada pela busca de melhores recursos e chances de crescimento profissional, como evidenciam as falas: "*Eu tinha tudo, o que pedia, me davam na universidade passada. Eu não era questionado em momento algum. Eu acho que tava na hora de algumas mudanças. Confesso que a situação econômica do país também, porque a gente acaba numa instituição privada, é muito bom, a gente ganha mais então a gente tem condições excelentes no trabalho, mas em pesquisas, é mais bem visto teu projeto de uma instituição pública, tu consegues fomentar mais a pesquisa. Então essas questões me fizeram realizar o concurso. Eu ia ver o que ia acontecer. Se eu passasse, beleza, se não, seguiria lá*" (P.02). Assim como na fala de P.01, observa-se que a consideração sobre o futuro individual e o contexto social em que está inserido, fizeram com que P. 02, buscasse assumir maior controle sobre a própria carreira. Embora ele demonstre curiosidade por compreender o ambiente em

que busca se inserir, semelhanças e diferenças em relação ao trabalho atual, a confiança em sua capacidade de passar no processo e persistir, caso não consiga, é limitada.

A fala de P. 05, a seguir, é mais um exemplo da importância do conjunto de competências de adaptabilidade para a transição planejada. Após mapear a área de atuação e as próprias características, é possível exercitar a curiosidade a fim de identificar pontos de desenvolvimento para o futuro e adquirir confiança na própria capacidade para alcançar a meta profissional: *"Eu estou tentando me especializar para seguir uma área específica da TI, e o que a gente precisa estudar é saber de tudo um pouco, então, hoje meu foco para trabalhar é conseguir aprender o máximo que eu puder ter a maior gama de experiência que eu puder ter para poder chegar aonde eu quero". (P. 05).*

Suportes

Foi possível observar que os entrevistados buscavam suportes de diferentes fontes, de acordo com as dificuldades características do tipo de transição empreendida. Para aqueles que se mantiveram ocupados, o suporte destacado como mais importante, por consistir em fonte de informação e aconselhamento, foi oferecido por profissionais mais experientes e com os quais já haviam tido relações de trabalho. Em outras palavras, houve a busca ou a oferta de um mentor capaz de dar suporte em face ao desconhecido e para o enfrentamento das adversidades, como evidenciam as falas dos participantes: *"Eu tenho ainda ajuda hoje que é do gerente nacional, que ele sai comigo, qualquer dificuldade que eu tenho ainda aparece né. Tem situações que eu acabo ficando confuso, indeciso" (P. 04)* e *"Tive muita ajuda, meu próprio orientador, ele me deu um monte de dicas assim de...nessa questão de concurso né, de forma mais específica, porque esse é o ponto que divide né, que faz com que eu saia de uma visão pra outra né. Então tive muita dica, de...vai por esse lado, vai por esse lado né...então sem dúvida várias pessoas me ajudaram até a me incentivar. "* (P.02)

De forma semelhante, quando houve troca de área, foi possível observar um papel informacional e prático importante exercido pela organização. No caso da participante 1, por exemplo, a empresa ofereceu um processo de treinamento, contribuindo para a familiarização com o ambiente ainda desconhecido: *"Quando*

inicie esse meu trabalho, eu tive uma semana inteira de preparação, de treinamento e eu comecei a gostar muito, porque eu comecei a estudar mais sobre aquilo que eu ia lidar no dia a dia e pra mim, foi uma dificuldade no início.”(P.01).

Quando o suporte organizacional foi esperado e não ofertado de fato, verificou-se uma fragilização do profissional e a busca pelo suporte de familiares e parceiros de relacionamento, na forma de incentivo e estímulo. Um exemplo é a fala da entrevistada 8, que não encontrou apoio entre os professores do curso no qual estava fazendo pós-graduação, porém recebeu suporte da família, o qual foi fundamental para dar continuidade à transição, como ilustra o excerto *“A falta de suporte que eu tive nesses primeiros pós, não me deram suporte de: “Não, a gente te entende, não, é assim, faz assim”. Eu não tive suporte algum e eu sai de lá me sentindo a pior terapeuta do mundo e dizendo que eu nunca mais vou voltar. Então foi graças ao pai e a mãe dizendo ‘vai, faz, não é assim, vai’ que eu tá, tudo bem, que foi quando retornei e eu comecei assim.*”(P. 08). Outro exemplo é a fala do participante 6, na qual foi possível observar que o incentivo decisivo para a tomada de decisão de troca de área veio da parceira amorosa. Cabe ressaltar que este participante mostrou confusão durante seu relato e grandes receios pelas tomadas de ação necessárias para a troca da área: *“Minha noiva me ajuda muito. Ela tenta me colocar... Como que se diz assim... Ela tenta me situar no... Aonde a gente se encontra, por exemplo, ela diz para mim ser mais concreto nas coisas e seguir uma coisa mais certa, por exemplo, assim, se eu for fazer uma coisa, pesquisar bem...”* (P. 6).

Por fim, a fala da participante 3, que buscou mentoria para aspectos relacionados ao próprio desenvolvimento profissional durante a transição, ilustra que a alternativa menos procurada pelos participantes é a psicoterapia - mencionada exclusivamente por ela como um suporte necessário para a busca de maior autoconhecimento e como forma de lidar com as angústias relacionadas à transição, como ilustra o excerto: *“Busquei ajuda terapêutica né e conversei muito, fui me conhecendo que eu era muito exigente das coisas que eu não conseguia dar conta e isso me deixou angustiada, aí eu aprendi os meus limites, aprendi a dizer não né, aprendi a lidar com o meu tempo.”* (P.03)

Aprendizagem

Os entrevistados conseguiram identificar diversos tipos de aprendizagens relacionadas ao processo de transição, decorrentes da necessidade de adaptarem-se às novas condições impostas pelo contexto, como ilustra a fala da participante 9, que está passando por uma transição de área tanto pessoal como profissional: *“Aprendi que as coisas não são fáceis. Eu vi que, por mais experiência que eu tinha, isso não faz muita diferença porque eu vou ser avaliada da mesma forma. Então, assim que eu vou ter que começar de novo porque é um lugar novo porque é um lugar diferente, então muitas vezes vou ter que me sujeitar a ter um cargo menor, a ganhar menos para conseguir fazer a minha carreira lá. Porque tem toda essa questão de cultura e de localidade também, não só de empresa, como da localização que tu tá”* (P.09). O excerto trazido pelo participante 5 indica que o planejamento, a dedicação e a reflexão sobre a transição aumentam o senso de responsabilidade sobre o próprio desenvolvimento profissional. O participante 5 enfrenta troca de instituição na área de vendas, buscando uma vaga o qual proporciona a ele maior satisfação no trabalho: *“Quando a gente coloca foco em alguma coisa...e se só depende da gente né...eu acho que o caminho é esse. Acho que todo esforço ele acaba sendo recompensado a algum ponto.”* (P.05).

Foi possível observar que as principais aprendizagens apontadas pelos participantes estavam intimamente relacionadas com o cenário específico de suas transições - embora tenham trazido elementos comuns - assim, cada um referiu um tipo de reflexão e uma possível mudança na própria perspectiva sobre o mercado, a vida profissional e a pessoal, como ilustra o excerto da participante 8: *“Imprevistos sempre vão acontecer. Tu te prepara para a frustração, que não vai ser como tu espera. Que é preciso muita preparação. Muito pensar como vai ser, quanto tu vai investir, é uma coisa que demora, mas que quanto mais preparado tu tiver pra isso, mais satisfatório vai ser teu resultado depois.”* (P.08). A preparação e a reflexão apontados como necessários por ele resultaram, com frequência, em maior autoconhecimento e revisão dos autoconceitos, como pode-se observar na fala da participante 3: *“Eu aprendi que eu tinha que ser mais flexível do que eu achava que eu era. Porque no fim tu vai tão certa de que iria dar certo, digamos assim, até por toda questão que tinha...que eu tive professor me incentivou a ir na clínica e que me*

encaminharia pacientes. Só que não é bem assim. Então o que eu aprendi foi que tive que mudar, foi a questão de flexibilizar” (P.03).

Assim como nos autoconceitos, os participantes perceberam mudanças na forma como eram vistos pelas pessoas próximas. O participante 5, por exemplo, avaliou que foi capaz de aperfeiçoar suas qualificações através da transição. Como o novo cargo exigiria maiores responsabilidades e novas habilidades, o entrevistado salienta na entrevista o quanto que este preparo já refletiu ainda no emprego atual, fato que foi observado também por colegas de trabalho: *“Antes de eu começar (preparo para a transição), eu era considerado tipo, só mais um no meu trabalho. Hoje eu tenho colegas que trabalham há 15-20 anos na profissão e antes de fazer alguma coisa, eles vêm me consultar, tipo, como um consultor técnico por causa da quantidade de cursos e tudo que eu fiz.” (P.05).*

DISCUSSÃO

Uma transição é definida como qualquer evento ou não-evento que resulte em mudanças na vida (Schlossberg, 1995). Por esse motivo, a ocorrência ou não de uma transição poderá ser determinada apenas a partir da perspectiva do indivíduo e de suas experiências e percepções sobre o evento ou não-evento. Adicionalmente, para que o significado que uma transição adquire para um indivíduo seja compreendido, o tipo, o contexto, e o impacto relacionados a ela devem ser considerados. Segundo O'Connor e Wolfe (1987), a transição diz respeito a uma crise e a uma oportunidade de redescoberta profissional e pessoal, que resultam em uma revisão e reestabelecimento da identidade após o processo. Por tais características, as transições tornam-se extremamente peculiares. Ainda assim, no presente estudo foi possível observar que os processos de transição de carreira são intensamente marcados por expectativas, dificuldades e incertezas, presença de suportes, além da possibilidade de reflexão sobre si, sobre recursos e competências dos quais é possível lançar mão durante o processo e sobre o sentido da própria transição. Adicionalmente, as entrevistas permitiram perceber que as transições pelas quais os participantes estavam passando guardavam relação direta com o sentido atribuído por eles ao trabalho, como ilustra a categoria “Significado do trabalho”.

Tendo em vista que os profissionais passam cada vez mais tempo nos seus trabalhos – e que em algumas situações a própria transição requer dedicação de tempo e energia, como evidencia a categoria “dificuldades e incertezas” – o sentido atribuído à experiência de trabalhar e de empreender transições relacionadas ao trabalho adquirem crescente relevância teórica e prática. A esse respeito, Holbeche e Springett (2006) afirmam que indivíduos podem compreender sua ocupação como provedora de estabilidade, identidade e sentido nas suas vidas. Baumeister e Vohs (2005), por sua vez, propõem que o sentido do trabalho está diretamente relacionado com quatro necessidades pessoais. Tais necessidades são: senso de propósito; conjunto de valores que oferecem algo positivo perante as ações no trabalho, como um bom ato realizado para a sociedade; senso de eficácia; senso de autoestima. A carência de um sentido que possa ser atribuído ao trabalho pode provocar desmotivação e desilusão em relação à própria vida. Por isso, observa-se indivíduos em um movimento intenso de busca por trabalhos que ofereçam satisfação, sucesso na carreira e realização pessoal (Cartwright & Holmes, 2006), como evidencia a categoria “sentido do trabalho”.

Relacionado com a teoria proposta por Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton e Berg (2013), mencionados anteriormente (ênfase em três tipos de sentidos *job*, *career*, *calling*), os resultados do estudo apontaram que, para cada ocupação, o indivíduo atribui um sentido diferente, como ilustram os relatos dos profissionais acerca de suas transições e sentido atribuído ao trabalho original e à nova ocupação. Cabe notar que, em consonância com a literatura, os profissionais que estavam em busca de transição na área, apresentaram relatos marcados por uma busca maior na felicidade. Já indivíduos que estavam passando por uma troca de instituição, apresentaram maior busca por desenvolvimento e crescimento na carreira.

Em relação às dificuldades e incertezas envolvidas em transições de carreira, um dos aspectos apontados por todos os participantes foi o cenário político e econômico atual, o qual foge ao controle dos participantes, mas se faz presente nas suas falas. Eles percebem e apontam a necessidade de adaptação perante as mudanças no mercado de trabalho, as quais provocam reflexões e tomadas de decisão precisas sobre a carreira. Savickas (2013) afirma que, para o enfrentamento de mudanças, é essencial se ajustar ativamente a circunstâncias novas, ou seja,

desenvolver competências de adaptabilidade de carreira. Assim, como o desenvolvimento de carreira deixou de ser um processo linear e passou a ser uma busca constante de respostas para as demandas do mercado de trabalho, a pessoa deve utilizar tais competências para dar conta de responder de forma positiva e efetiva às oscilações. Dessa forma, o autor define a adaptabilidade de carreira como os meios de autogestão frente a eventos previsíveis e imprevisíveis.

Os participantes apresentaram **controle (control)** sobre a situação, uma vez que se trata de uma decisão dos próprios indivíduos, a troca de área contou com planejamento prévio para o enfrentamento da circunstância. A **consideração (concern)** em buscar especialização, o estudo das oportunidades no mercado para adquirir maior **confiança (confidence)** nas habilidades e a **curiosidade (curiosity)** em saber da situação da carreira atual, evidenciam competências de adaptabilidade de carreira, ou seja, de maior **prontidão** para lidar com as mudanças desejadas. Essa prontidão envolve motivação perante a carreira e desempenha um papel de retificação das mudanças previsíveis ou imprevisíveis (Lassance, 2010).

Outro aspecto observado nas entrevistas foi o processo de tomada de decisão. Conforme Viola (2008) o conceito da tomada de decisão se desenvolveu por meio de modelos clássicos, os quais foram reinterpretados e utilizados no âmbito da psicologia vocacional. De acordo com eles, quando ocorre tomada de decisão de troca de carreira, há um desejo pela busca de novas alternativas. Ou seja, as pessoas necessitam de mudanças para se desenvolverem. Fatores individuais irão também influenciar na tomada de decisão, especialmente no momento do planejamento. Para cada participante, a identidade e satisfação profissional foi uma grande influência na transição, assim como aponta na literatura (Sturges, 2012). A escolha da troca de área foi o tipo de transição que mais resultou em satisfação perante a decisão realizada pois esse tipo de transição permitiu conquistar aspirações conquistadas após um planejamento difícil para conseguir executar a transição.

Os participantes deste estudo, de acordo com a perspectiva dos maxiciclos (Super, 1980), se encontravam no estágio de Estabelecimento (25-44). Trata-se de uma etapa cuja tarefa é a estabilização em uma ocupação profissional, bem como de um autoconceito vocacional. Para realizar a estabilização, o indivíduo poderá

enfrentar transições de carreira até começar a adaptação a uma organização, encontrar um equilíbrio entre vida pessoal e profissional e, por último, conquistar um avanço dentro da corporação, se desenvolvendo e assumindo maiores responsabilidades (Savickas & Porfeli, 2012). Os entrevistados que planejaram a transição conseguiram ampliar seus autoconceitos vocacionais e buscaram conquistar estabilização em seus trabalhos, como foi possível observar na categoria “Aprendizagem”. Tais profissionais passaram pelo processo de reciclagem, ou seja, pelos miniciclos (Ambiel, 2014). Para conseguir enfrentar uma mudança, é necessário ter um planejamento, uma exploração de novas oportunidades no mercado e uma nova reflexão sobre as próprias habilidades (Schlossberg, 2011).

É importante, ao empreender transições, avaliar como fatores financeiros, condições econômicas e oportunidades no mercado de trabalho podem impactar a transição. Da mesma forma, desenvolver a capacidade de saber lidar não somente com situações previsíveis, mas também saber se ajustar às situações imprevisíveis é extremamente relevante (Teixeira, 2002). Savickas (2013) descreve competências comportamentais as quais são fundamentais para o enfrentamento das dificuldades e incertezas que se apresentam no contexto laboral: consideração, curiosidade, controle e confiança. A consideração é expressa, por exemplo, quando indivíduos que enfrentaram a transição planejada analisam suas trajetórias profissionais prévias e refletem sobre os projetos futuros. A consideração envolve a orientação ao futuro e, por isso, caracteriza o indivíduo que busca formas de planejamento e preparo perante mudanças no contexto laboral.

Saber que a trajetória profissional reflete as decisões do indivíduo, faz com que busque alternativas para enfrentar as transições de carreira. A curiosidade envolve autoconhecimento, ou seja, saber de sua identidade profissional para poder iniciar um processo de exploração e de busca de novas oportunidades nas quais se tem interesse (Savickas, 2013). Quando os participantes afirmaram ter iniciado o processo da transição planejada, tiveram consciência sobre toda a preparação a qual era necessária para alcançar o objetivo, assumindo o controle sobre a situação. Expressões do controle são, por exemplo, o aprofundamento nos estudos, busca de cursos de especialização e conhecimento de outras línguas que consistiram em

estratégias adotadas pelos entrevistados para buscarem alcançar seus objetivos (Savickas, 2013).

A confiança é uma dimensão que necessita extrema atenção. A pouca expressividade ou ausência de confiança remetem à falta na segurança nas habilidades e competências individuais. Pode-se observar nos resultados que a confiança no próprio trabalho é crucial, não somente na fase da transição, mas também para a permanência em um novo local de trabalho. O desconhecido pode ser árduo, porém quando não há certeza sobre o próprio papel como trabalhador, a postura de inibição leva à dificuldade da ação sobre o ambiente (Teixeira, 2002). A categoria “Aprendizagem” refere a autorreflexão e a ampliação do autoconceito como ganhos importantes decorrentes dos processos de transição. A partir desses processos, foi possível observar uma percepção mais assertiva dos profissionais sobre si mesmos, que com frequência, resultou em uma percepção mais positiva deles pelos colegas de trabalho, nos casos de profissionais que se mantiveram empregados durante a transição.

A consideração em saber que a carreira está nas mãos do próprio indivíduo já esclarece a responsabilidade que possui na administração da mesma. Realizar uma leitura sobre possíveis recursos, auxilia a avaliar quão bem equipada a pessoa está para lidar com a transição. Recursos para gerenciar as mudanças auxiliam no enfrentamento das dificuldades no trabalho. Schlossberg (1981) enfatiza quatro tipos de recursos que permitirão melhor administrar mudanças na vida: Situação, Self, Suporte e Estratégias.

A situação é o contexto de transição avaliado pelo indivíduo: se tem ou não um cônjuge, filhos, como está organizado financeiramente, como está sua saúde física e mental, etc. Tais características configuram um contexto que provavelmente irá influenciar na forma como o indivíduo se organiza para enfrentar a transição. Tendo em vista que o ser humano ocupa diversos papéis sociais, em diferentes contextos, é provável que ao enfrentar uma transição seja necessária uma ressignificação ou mesmo o abandono de papéis. Uma troca de emprego pode provocar uma realocação de cidade – como foi mencionado pela participante 9 – o que significa realocação de vínculos afetivos e, por vezes, pode provocar maior

dedicação no trabalho e menor dedicação à família, como ilustram os relatos dos participantes 2 e 5 (Goodman, Schlossberg & Anderson, 2006).

O que foi visto, além da preparação e da adaptação aos contextos emergentes das transições foi a relevância do apoio e do suporte social, que é considerado um fator mediador das dificuldades e promotor de bem-estar físico e emocional (Pinheiro & Ferreira, 2005). O suporte social pode ser definido com "a existência ou disponibilidade de pessoas em quem se pode confiar, pessoas que nos mostram que se preocupam conosco, nos valorizam e gostam de nós (Sarason, et. al. 1983, p.127). O suporte social visto e recebido pelos amigos e pela família, acaba contribuindo em uma maior exploração de carreira (Turan, Çelik & Turan, 2014), associando-se, também, ao bem-estar pessoal (Shani, Bamberger & Bacharach, 2011). Ainda, o suporte social informa ao indivíduo: que outras pessoas o apreciam, se preocupam com ele e que tem por ele um sentimento de amor; que tem vínculo com e faz parte de uma rede de comunicação mútua (Shani, Bamberger & Bacharach, 2011). Adicionalmente, existem duas fontes de suporte social que podem ser encontradas: suporte informal e formal. O suporte informal pode ser encontrado nos relacionamentos familiares ou com amigos próximos (Dunst & Trivette, 1990). Ele foi encontrado pelos participantes na figura dos mentores, filhos, esposos, namorados ou amigos mais próximos. Já o apoio formal, reside na busca por ajuda profissional, como da própria organização, de médicos, psicólogos, entre outros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A economia do estado brasileiro do Rio Grande do Sul se encontra em crise. A taxa de desemprego, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) é de 11,8% no ano de 2016. O nível de ocupação que mede a parcela da população ocupada em relação à população em idade de trabalhar, foi de 58,9%. Estes dados mostram fatores externos que independem do controle dos indivíduos em seu planejamento de carreira, e, portanto, ampliam as dificuldades e incertezas. Todavia, é preciso estar ciente desta situação econômica para melhor adaptação e também para tomar uma decisão precisa sobre uma transição de carreira planejada. Tendo em vista esse cenário, o objetivo do presente estudo foi explorar, em

profundidade, as interpretações e o ponto de vista de profissionais a respeito das dificuldades e recursos dos quais lançam mão para lidar com transições de carreira.

Por seu caráter qualitativo, a intenção do estudo não foi generalizar os resultados, mas sim analisar as perspectivas individuais sobre uma situação compartilhada. Os resultados permitiram observar que o sentido atribuído ao trabalho, pelos participantes, guardou estreita relação com seus objetivos de carreira. Assim, a busca por um trabalho capaz de proporcionar satisfação, foi muito destacada pelos por eles. Foi possível observar também que a aspiração por executar trabalhos que promovem contentamento, foi o gatilho para que os profissionais dessem início a reflexão sobre a mesma.

Adicionalmente, observou-se que a tomada de decisão foi relacionada pela busca de um novo espaço de aprendizagem foi percebida como uma nova possibilidade de crescimento profissional. Ainda, observou-se que a preparação, por meio da busca e aprimoramento das qualificações, ofereceu confiança para o enfrentamento das situações de mudança.

Durante as mudanças na vida pessoal e profissional do indivíduo, os recursos para enfrentar a transição de carreira se mostraram significativos. Saber da situação na qual se encontra é imprescindível para iniciar um planejamento e ter um preparo sobre as modificações. Se conhecer e conhecer suas ambições sobre sua carreira, mostraram-se essenciais para tomar decisões e saber qual melhor direcionamento sobre suas carreiras, estabelecendo assim, estratégias para alcançar os seus objetivos. Por fim, o suporte advindo de relações sociais ou profissionais durante as mudanças, o qual pode oferecer amparo psicológico, propiciar aconselhamento ou disponibilizar assistência técnica necessária mostrou-se fundamental.

Apesar de apresentar resultados importantes, o presente as limitações do presente estudo devem ser mencionadas. Primeiramente, os dados observados não podem ser generalizados, uma vez que se trata de uma pesquisa qualitativa, com uma amostra de nove participantes, cujo tamanho foi determinado por saturação teórica. Adicionalmente, tratou-se de uma coleta de dados realizada transversalmente. Assim, entende-se que futuras pesquisas poderiam contribuir de forma significativa para maior compreensão sobre quais dificuldades enfrentadas e recursos utilizados em um momento de transição de carreira a partir de coletas de

dados longitudinais. Acompanhar o processo completo de uma transição de carreira ao longo do tempo pode facilitar o desenvolvimento e execução de projetos de planejamento de carreira para adultos em transição.

Por fim, esse estudo visou a ampliar o conhecimento sobre o desenvolvimento da carreira de adultos. Espera-se, portanto, que seus achados possam contribuir na geração de conhecimento que seja capaz de auxiliar consultores de carreira e gestores de recursos humanos a promoverem qualidade de vida, e estimularem os profissionais ao autoconhecimento, autoadministração e motivação para a busca de objetivos pessoais e profissionais.

REFERÊNCIAS

- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24.
- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world* (4th ed.). New York, NY: Springer Publishing Company.
- Ardichvili, A. (2009). The Relationship Between Meaning of Working and Socioeconomic Transformations: The Case of Post-Communist Russia. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 218-234. doi: 10.1177/1523422309332244.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (1996). *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Baumeister, R. & Vohs, K. (2005). Meaningfulness in life. In C. R. Snyder & S. Lopez, *Handbook of positive psychology*. 608-618. Oxford UK: Oxford University Press.
- Bardagi, M. P. & Boff, R. M. (2010). Autoconceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes. *Revista de Avaliação do Ensino Superior (Campinas)*, 15(1), 41-56. doi:10.1590/S1414-40772010000100003.

- Braun, V. and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 3 (2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa.
- Cartwright, S. and Holmes, N. (2006) The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*. 16, 199-208. doi: 10.1016/j.hrmmr.2006.03.012.
- Chong, S. H., Leong, F. T. L. Antecedents of Career Adaptability in Strategic Career Management. *Journal of Career Assessment*. 1-13. doi: 10.1177/1069072715621522.
- Dunst, C. & Trivette, C. (1990). *Assessment of social support in early intervention programs*. In S. Meisels & J. Shonkoff (Eds). *Handbook of early childhood intervention* (pp. 326-349). New York: Cambridge University Press.
- Glavin, K., & Reh fuss, M. (2005). *Vocopher: A web-library of free career inventories*. Paper presented at the American Counseling Association Annual Convention, Atlanta, GA.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K., Anderson, M. L. (2006). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. 3. ed. New York: Springer Publishing Company.
- Guest, G., Bunce, A., Johnson, L. (2006). 'How Many Interviews are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability', *Field Methods*, 18, 59–82.
- Holbeche, L. and Springett, N. (2003). *In Search of Meaning in the Workplace*. Horsham, Roffey Park.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Divulgação Trimestral. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>.
- Lassance, M. C. P. (2010). Saliência de papel, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Miles, M.B. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Morin, E. (2002). Os sentidos do trabalho. In T. Wood (Ed.), *Gestão empresarial: O fator humano* (pp. 13-34). São Paulo, SP: Atlas.

- Morse, N. C., Weiss, R. C. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*. 20 (2), 191-198.
- Niesse, C., Weseler, D., Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*. 69(6), 1287–1313. doi:10.1177/0018726715610642.
- O'Connor, D.J. & Wolfe, D.M. (1987). Managing Midlife Transitions in Career and Family. *Journal of Human Relations*. 12, 799-816.
- Oliveira, M. Z., Beria, F., Gomes, W. B. (2016). Validity Evidence for the Turnover and Attachment Motives Survey (TAMS) in a Brazilian Sample. *Paidéia (USP. Online)*. 26, 1-10. doi:10.1590/1982-43272665201604.
- Pinheiro, M. R. & Ferreira, J. A. (2005). A Percepção de suporte social da família e dos amigos como elementos facilitadores de transição para o ensino superior. Actas do VIII congresso galaico português de psicopedagogia (pp. 467-485). Braga: Instituto de Educação e Psicologia/Centro de Investigação em Educação.
- Raupp, F. M.; Beuren, I. M.(2003). Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BEUREN, I. M. (Org.). Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: *Teoria e Prática*. São Paulo: Atlas.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*. 45, 247-259. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x.
- Savickas, M.L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.). *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2 ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons. doi: 10.1177/0011000012468339
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adaptabilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661 - 673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011.

- Sarason, I.G., Levine, H.M., Basham, R.B., et al. (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 127- 139.
- Sarriera, J. C., & Verdin, R. (1996). Os jovens a procura de trabalho: uma análise qualitativa. *Psico*, 27(1), 59-70.
- Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: The transition model and its applications. *Journal of Employment Counseling*, 48, 159-162.
- Schlossberg, N. K. (1981). *A model for analyzing human adaptation to transition. The Counseling Psychologist*. 9 (2). doi:10.1177/001100008100900202.
- Schlossberg, N.K. (1989). *Overwhelmed: Coping with life's ups and downs*. Lexington, Massachusetts. Lexington Books. 2nd ed.
- Schlossberg, N. K., Waters, E. B., & Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. New York: Spring. 2nd ed.
- Shani, N., Bamberger, P. A., Bacharach, S. B., (2011). Social support and employee well-being: the conditioning effect of perceived patterns of supportive exchange. *Journal of Health and Social Behavior*. 52(1), 123-39. doi: 10.1177/0022146510395024.
- Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*. 70(1), 8–24. doi:10.1016/j.jvb.2006.04.007.
- Silva, C. S. C., Teixeira, M. A. P. (2013). Experiências de estágio: Contribuições para a transição universidade-trabalho. *Paidéia*, 23(54), 103-112. doi: 10.1590/1982-43272354201312
- Super, D. W. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1.
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Spurk, D., Kauffeld S., Meinecke, A. L., Ebner, K. (2016). Why Do Adaptable People Feel Less Insecure? Indirect Effects of Career Adaptability on Job and Career Insecurity. *Journal of Career Assessment*. 24(2), 289-306. doi:10.1177/1069072715580415.

- Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human Relations*, 65(12) 1539–1559. doi:10.1177/0018726712457435.
- Turan, E., Çelik, E., Turan, M. E. (2014). Perceived social support as predictors of adolescents' career exploration. *Australian Journal of Career Development*, 23(3) 119–124. doi:10.1177/1038416214535109.
- Teixeira, M. A. P. (2002). A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2004). Estou me formando... e agora? Reflexões e perspectivas de jovens formando universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 51(1), 47-52.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 281–302. doi:10.1108/S2046-410X(2013)0000001015.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33. doi:10.1006/jrpe.1997.2162.

Change will not come if we wait for some other person or some other time. We are the ones we've been waiting for. We are the change that we seek.
Barack Obama

SESSÃO EMPÍRICA: ESTUDO III

**TOMADA DE DECISÃO, PREOCUPAÇÃO E ENVOLVIMENTO COM TAREFAS
DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM ADULTOS EM TRANSIÇÃO**

RESUMO: Este estudo teve como objetivo investigar a relação entre envolvimento e preocupação com tarefas de desenvolvimento de carreira e dificuldades nas tomadas de decisão. Participaram 268 estudantes ou profissionais que estavam em transição de carreira, os quais responderam um instrumento online com questões para caracterização de perfil, e escalas para aferir dificuldade para a tomada de decisão de carreira, preocupação e envolvimento com a carreira. Foram realizados testes de correlação e comparação entre grupos. Os principais resultados da pesquisa permitem conjecturar que há maior exploração por parte de indivíduos que ingressam pela primeira vez no mercado de trabalho do que adultos já inseridos. Também evidenciaram que na medida em que o indivíduo envelhece, há maior preocupação com a etapa de desengajamento. Ainda, recursos como o suporte auxilia na tomada de decisão e no envolvimento com a carreira. Os resultados reforçam a importância de considerar os miniciclos ao avaliar o desenvolvimento de carreira dos indivíduos.

ABSTRACT: This study is a quantitative method, investigated 268 professionals who were facing a transition or faced a career transition in the last 6 months, who answered an online survey with questions for profile characterization, and questionnaires about the Difficulty in career decision making, and a scale about career concern and career involvement. We performed a Spearman correlation test to evaluate the degree of relationship between the two scales. In addition, we compared the ages of the participants with both of the instruments. The main results show that there is more exploration by young adults than adults already active inside the job market. In addition, it has seems that as the individual ages, there is greater concern with his disengagement in the career. These results present the importance of the minicicles. Also, resources such as support, helped in decision making and career involvement. During a career transition, it is essential that the individual recycles his or her career development for the best pursuit of the area of activity that

is related to his / her personal interests, opportunities in the market and that offers personal and professional satisfaction.

INTRODUÇÃO

A tarefa de decidir sobre a carreira é um aspecto importante para a transição da infância à adolescência e desta para a idade adulta - caracterizada, entre outros papéis pelo de profissional inserido no mundo do trabalho (Super, Savickas, & Super, 1996). Super (1980) propõe que o desenvolvimento de carreira profissional se dá concomitantemente ao da vida pessoal, ao longo do ciclo vital. De acordo com o autor, nesse processo, o autoconceito altera e se desenvolve como uma consequência dos conhecimentos adquiridos e experiências vividas. Portanto, o autoconceito se transforma ao longo do tempo. Igualmente, a carreira, segundo o autor, é um processo mutável que se dá através de maxiciclos e miniciclos, os quais dizem respeito à ocupação com tarefas de desenvolvimento humano exercidas pelos indivíduos enquanto exercem diferentes papéis ao longo da vida (*life-span, life-space*; Super, 1980).

O termo *Life-Span* diz respeito ao desenvolvimento de carreira por meio dos estágios do ciclo vital e às concretizações adquiridas como um processo de tarefas evolutivas normativas. *Life-Space* diz respeito ao espaço de vida composto por papéis que indivíduos ocupam e irão ao longo de sua vida inteira e têm conexão com o desempenho das tarefas evolutivas. Este modelo assume que a pessoa está constantemente se desenvolvendo e se transformando durante o ciclo vital, modificando assim seus interesses, valores e crenças ao longo de cinco estágios de maxiciclos: crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento (Savickas, 1994; Super, 1980).

O Crescimento (0-14 anos) representa o autoconceito, quando o indivíduo se desenvolve a partir do reconhecimento das desenvolturas pessoais e ambientais. A Exploração (15-24), alude aos momentos de conhecer e testar várias ideias de lazer e de atividades ocupacionais. O estágio de Gerenciamento (25-44) envolve a busca por decisões mais precisas e de longo prazo para a carreira. O estágio de Manutenção (45-65) é quando o indivíduo se encontra em um momento mais de Estabilidade e busca por segurança, refletindo sobre decisões já tomadas e sobre como está o rumo de sua vida. Por fim, o

desengajamento, que é o estágio em que há maior preocupação com saúde e com sua qualidade de vida.

É importante notar que os maxiciclos, podem ou não coincidir com a idade cronológica. A idade não vai dizer em qual estágio o indivíduo está, mas remeterá às preocupações e dúvidas que indivíduos médios possuem naquele período da vida (miniciclos). Estes são constituídos, entre outros aspectos, pelos papéis que se tornam mais ou menos salientes nos diferentes estágios. Super (1980) enfatiza que existem expectativas em relação ao desempenho de papéis tanto pela sociedade quanto pelos indivíduos. Tendo em vista a atemporalidade dos papéis e ciclos (em especial dos miniciclos), a questão que se coloca como central é onde o indivíduo se encontra no seu momento de vida e suas experiências já vivenciadas. Enfatiza-se, dessa forma, a consciência dos próprios indivíduos quanto às responsabilidades pelo seu gerenciamento de carreira, que fazem com que precise tomar decisões ao longo de seus ciclos vitais (Gottfredson, 2005).

Ao efetivar estas transições, jovens e adultos analisam seus interesses pessoais, suas habilidades e, também, as oportunidades existentes no âmbito social no qual se encontram. A transição de carreira em jovens universitários para o mercado de trabalho é um processo significativo para o início de suas trajetórias profissionais (Almeida, Quintas & Gonçalves, 2016). Muitas vezes, a falta de preparo e a mudança de papéis sociais (Perrone & Vickers, 2003; Chao, 2005; Lassance & Sarriera, 2012) provocam descontentamento nas tomadas de decisão realizadas a respeito das suas áreas escolhidas (Ogushi & Bardagi, 2015). A importância que as experiências ainda na universidade (como em estágios ou atividades acadêmicas) possuem, se mostram relevantes quanto ao autoconhecimento profissional (Silva & Teixeira, 2013) porque permitem aos estudantes tomarem consciência quanto às suas habilidades, interesses pessoais e suas satisfações profissionais.

Menos explorada pelo meio acadêmico que a passagem da universidade para o mercado de trabalho, a modalidade de transição de carreira em profissionais já inseridos no mercado se mostra cada vez mais frequente devido às mudanças ocorridas na sociedade nas últimas décadas (Quishida, 2007). Isso se justifica, em parte, porque é cada vez mais comum que um indivíduo ocupe uma quantidade

elevada de cargos diferentes durante sua vida, sem seguir necessariamente um padrão linear de crescimento (DaSilva & Cunha, 2014). Ainda, as transições de carreira realizadas dentro do mercado, possam ser planejada ou não, sendo diferenciadas pela presença ou ausência da escolha do indivíduo de iniciar o processo de mudança. A natureza desta passagem somada aos fatores internos e externos serão responsáveis pela facilidade ou dificuldade que o indivíduo terá de concluir esta transição de forma satisfatória (DaSilva & Cunha, 2014).

Segundo Cálcena (2012), o processo de transição de carreira realizado dentro do mercado apresenta desafios e benefícios não somente para o indivíduo como para todo seu círculo familiar. Exige, assim, que o trabalhador estabeleça um comportamento exploratório e redefina sua identidade profissional, ganhando em troca a possibilidade de crescimento profissional e pessoal.

A família assume, desta forma, um grande papel na sobrevivência e proteção durante o ciclo vital (Carvalho & Almeida, 2003). Sociologicamente, a família se torna um espaço onde emoções e sentimentos são compartilhados (Sprovieri & Assumpção Jr., 2001), auxiliando o indivíduo a tomar decisões sobre sua profissão conforme a circunstância momentânea. São os suportes (*support*) com os quais os indivíduos contam.

Os recursos e estratégias propostos por Schlossberg (1989; 2011) são compreendidos por meio de processos cognitivos que permitem controlar e gerenciar, mesmo as transições não planejadas pelo indivíduo, fortalecendo assim os recursos dos quais já dispõe, ressignificando-os, ou criando novos. Para a autora, tendo melhor compreensão sobre si, sobre suas cognições e a forma que visualiza o ambiente inserido, o indivíduo poderá ter maior clareza ao lidar com diferentes transições, explorando meios benéficos de adaptação, tomando decisões viáveis com sua situação momentânea.

As reflexões sobre decisões de carreira podem começar averiguando o aspecto de decisão em si. Byrnes (2012) salienta o processo de tomada de decisão em quatro etapas: 1- estabelecer metas; 2- seleção das opções para elaborar o objetivo; 3- determinar as opções; 4- seleção da alternativa mais bem classificada. Murtagh, Lopes e Lyons (2011) expuseram o modelo ação-emoção cognição, afirmando que diversos fatores como a autoimagem, ambiente, aspecto político e

economia, contribuindo para designar os contextos de decisão de carreira.

Portanto, este estudo teve como objetivo testar as relações entre as tarefas de desenvolvimento de carreira e as dificuldades para tomadas de decisão. A ideia foi averiguar as relações e comparar médias de grupos para analisar as diferentes tomadas de decisões com a situação financeira, a idade do indivíduo, o estado civil e escolaridade. O delineamento empregado foi transversal e descritivo e abordagem utilizada foi quantitativa.

MÉTODO

Participantes

O estudo contou com 268 respondentes, sendo 157 mulheres e 111 homens. Deste total de participantes, 54 possuíam menos de 24 anos, 136 entre 25 e 40 anos e 78 entre 40 e 65 anos. Além disso, 1,1% haviam concluído apenas ensino médio, 27,2% tinham graduação incompleta, 20,5% tinham graduação completa e 51,1% já tinham ingressado em uma pós-graduação. Em relação ao estado civil, 144 pessoas eram solteiras, 143 casadas, 10 separadas e apenas 1 viúva. Complementarmente, 49,6% da amostra já estavam inseridos no mercado de trabalho e 50,4% eram estudantes universitários, sendo que todos estes declararam estar passando por um processo de transição ou mudança de carreira.

Instrumentos

Os participantes responderam um questionário online contendo questões para a caracterização de perfil, além de duas escalas para aferir as dificuldades para tomadas de decisão de carreira e envolvimento e preocupação com tarefas de desenvolvimento de carreira. Os instrumentos utilizados encontram-se descritos a seguir:

Questionário de Caracterização de Perfil: Avaliou dados sociodemográficos (idade; sexo; relacionamento pessoal; número de filhos; renda mensal) e laborais (titulação; cargo atual; tempo no cargo atual;; número de horas semanais trabalhadas; número de horas semanais dedicada ao lazer).

Questionário de Dificuldade de Tomada de Decisão para a Carreira (CDDQ- Career-Decision-making Difficulties Questionnaire). O CDDQ foi originalmente desenvolvido por Gati, Krausz e Osipow (1996) e validado para uso no Brasil por Cava e Silva (2012). É composto por 34 itens pontuados por escala Likert com cinco pontos (1 a

5), no qual os extremos correspondem ao posicionamento 1 - “não me descreve” como valor mais baixo e 5 - “descreve-me bem” como valor mais alto. As questões visam a investigar as dificuldades relacionadas à tomada de decisão de carreira através de três dimensões: 1) Falta de Prontidão (11 itens, $\alpha=0,58$; 2) Falta de Informação (13 itens, $\alpha =0,92$) e 3) Informação Inconsistente (10 itens, $\alpha =0,86$). Possui índice de *Alpha de Cronbach* de $\alpha=0,95$.

Inventário de preocupação e envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira. O IPC foi originalmente desenvolvido por Super, Thompson e Lindeman (1988) e adaptado por Balbinotti (2004) para uso no Brasil. O inventário de preocupação de carreira é um instrumento composto por 12 itens que auxilia a coletar informações sobre o nível de preocupação e o nível de envolvimento dos respondentes com diferentes tarefas de desenvolvimento de carreira. Os participantes são instruídos a ler as afirmativas e, a partir de uma escala que varia de 1 (não preocupa) a 5 (preocupa muito), indicar o próprio grau de preocupação com as tarefas descritas. A seguir, devem indicar, a partir de uma escala que varia de 1 (não me envolvo) a 5 (me envolvo muito) o quanto se envolvem com cada tarefa. Os índices implicam a estabilidade da medida, deparando uma amplitude dos coeficientes a situar-se entre $\alpha =0,83$ e $\alpha =0,97$. Entre os estágios, situam-se coeficientes entre $\alpha =0,79$ e $\alpha =0,95$ (Duarte, 1993). Possui índice de *Alpha de Cronbach* na medida de $\alpha=0,97$ e entre $\alpha=0,86$ e $\alpha=0,97$ nas fases.

Procedimentos de coleta de dados

Os participantes foram recrutados a partir de listas de contatos dos pesquisadores e através de mensagens pessoais em redes sociais. Foram enviadas aos participantes com o perfil desejado, mensagens breves contendo informações sobre os objetivos do estudo, as condições para participação e o link para preenchimento do questionário online. Aqueles que acessaram o questionário, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e apenas os que consentiram em participar poderiam prosseguir para o questionário. As respostas coletadas foram analisadas utilizando o programa estatístico Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 20.

Inicialmente, foram realizados testes de normalidade nas variáveis contínuas do estudo (Dificuldades na tomada de decisão e seus fatores;

Preocupação e Envolvimento e seus fatores). Em seguida, foram conduzidos testes de correlação entre estas variáveis. Por fim, realizaram-se testes de diferenciação de médias de variáveis categóricas de idade, renda familiar, escolaridade, estado civil e entre os grupos de Profissionais de Mercado e Universitários.

RESULTADOS

As análises de dados permitiram observar diversas correlações entre a variável da escala IPC (Preocupação) Exploração e as variáveis da escala CDQQ: Falta de Prontidão ($rs=0,25$, $p<0,01$); Falta de Informação ($rs=0,39$, $p<0,01$); Informação Inconsistente ($rs=0,41$, $p<0,01$). A variável de Gerenciamento da escala IPC (Preocupação) teve correlação somente com a variável de Falta de Prontidão ($rs=0,16$, $p<0,05$). Por fim, a variável Desengajamento da escala IPC (Envolvimento) também teve correlação com as três variáveis da escala CDQQ supracitadas, todas tendo coeficiente de correlação ($rs=0,28$ e $p<0,01$).

Tabela 1.

Resultado das análises de correlação

Tarefa	Tomada de Decisão Falta de Prontidão	Tomada de decisão Falta de Informação	Tomada de Decisão informação inconsistente
Preocupação Exploração	0.25**	0.39**	0.41**
Preocupação Gerenciamento	0.16**	0.11	0.12
Preocupação Desengajamento	0.07	0.07	0.07
Envolvimento Exploração	-0.16*	-0.37**	-0.32**
Envolvimento Gerenciamento	-0.18**	-0.29**	-0.32**
Envolvimento Desengajamento	-0.28**	-0.28**	-0.28**

A análise de comparação de média entre o grupo de participantes que estavam no mercado e os que estavam em universidades, indicou diferença significativa somente na variável da escala IPC (Preocupação) Exploração. Mais especificamente, o resultado ($U=7485,5$, $p<0,05$, $r= -0,14$) indicou que os indivíduos que estavam na universidade tinham médias mais altas nessa variável.

Também foram conduzidos testes ANOVA para avaliar a diferença de médias das variáveis sociodemográficas: Idade (até 24 anos, de 25 a 40 anos e de 40 a 60 anos); Escolaridade (Ensino Médio Incompleto, Ensino Médio completo, Graduação Incompleta, Graduação Completa, Pós-Graduação Incompleta e Pós-Graduação completa); Renda familiar e Estado Civil (Solteiro, Casado, Separado ou Viúvo) com a Dificuldade na Tomada de Decisão e Preocupação e Envolvimento de Carreira. Houve uma diferença de médias estatisticamente significativa da Idade dos participantes e a Dificuldade na Tomada de Decisão – Informação ($F(2)=5,69$, $p<0,01$) e Prontidão ($F(2)=3,05$, $p<0,05$).

Os testes *Post Hoc* indicaram diferença estatística entre todos os grupos, apresentando uma tendência de crescimento no índice da falta de prontidão e da dificuldade para buscar informação para a tomada de decisão ao passo que a pessoa vai envelhecendo. Nesta mesma tendência, foram encontradas diferenças significativas entre as médias de Preocupação e Envolvimento, exceto nas variáveis Preocupação – Gerenciamento de Carreira e Envolvimento – Exploração de Carreira, como mostra a tabela abaixo:

Tabela 2.

Análises de variância univariadas para Preocupação e Envolvimento e Estado Civil.

		F	df	p
Preocupação Exploração	Entre grupos	13,080	2	,000
Preocupação Gerenciamento	Entre grupos	2,997	2	,052
Preocupação Desengajamento	Entre grupos	10,277	2	,000
Envolvimento Exploração	Entre grupos	1,340	2	,264
Envolvimento	Entre grupos	6,092	2	,003

Gerenciamento

Envolvimento	Entre grupos	33,759	2	,000
Desengajamento				

Quanto ao estado civil, foram encontradas diferenças de médias estatisticamente significativas quanto à dificuldade de busca de informações para a tomada de decisão ($F(3) = 2,8$, $p < 0,05$), sendo que pessoas solteiras tiveram médias inferiores a pessoas que estão casadas. Além disso, houve diferença estatística da variável estado civil com o nível de Preocupação com a Exploração de Carreira ($F(3) = 7,68$, $p < 0,001$) sendo que pessoas solteiras tiveram médias superiores, ao contrário do que se encontrou com a Preocupação com o Desengajamento de Carreira, que também teve médias significativamente distintas ($F(3) = 7,68$, $p < 0,05$), mas quem teve médias superiores foram as pessoas casadas.

Também foi encontrada diferença significativa das médias de escolaridade e dificuldade de busca de informação para a tomada de decisão ($F(5) = 2,5$, $P < 0,05$). Apesar de não ser possível extrair os testes *Post Hoc* desta análise, observando as médias dos grupos, pode-se ver que existe uma tendência de aumento da média quando a pessoa entra na graduação, grupo Graduação Incompleta ($M = 3,1$), e gradualmente diminuir, na medida em que a pessoa vai avançando a sua escolaridade, grupo Pós-Graduação Completa ($M = 3,8$). Além disso, a variável escolaridade apresentou diferença de médias significativa em quase todas as variáveis de Preocupação e Envolvimento de Carreira, exceto Preocupação – Gerenciamento de Carreira, como mostra a tabela abaixo.

Tabela 3

Análises de variância univariadas para Preocupação e Envolvimento e Grupo de Formação.

		F	df	p
Preocupação Exploração	Entre grupos	7,665	5	,000
Preocupação Gerenciamento	Entre grupos	2,188	5	,056
Preocupação Desengajamento	Entre grupos	2,578	5	,027
Envolvimento Exploração	Entre grupos	2,584	5	,027
Envolvimento Gerenciamento	Entre grupos	2,891	5	,015
Envolvimento Desengajamento	Entre grupos	7,806	5	,000

A partir das médias, pôde-se observar uma tendência a pessoas com menor escolaridade terem médias mais altas na exploração, tanto na preocupação quanto envolvimento e, ao contrário, pessoas com maior escolaridade terem maiores médias de desengajamento. Não houve diferença estatística das médias das variáveis de Dificuldade da Tomada de Decisão e Preocupação e Envolvimento de Carreira e os grupos de renda dos participantes.

DISCUSSÃO

Os resultados mostraram-se significativos e relevantes, bem como evidenciam as fragilidades e o sucesso obtido no transcórre da pesquisa. Em relação à idade da amostra, cabe pontuar que 54 participantes tinham menos de 24 anos (em relação ao maxiciclo, se encontravam no estágio de exploração), 136 tinham entre 25 e 40 de participantes que anos (maxiciclo de envolvimento) e 78 tinham entre 40 e 65 anos (maxiciclo de manutenção).

A medida de dificuldade para tomada de decisão avaliou três dimensões. O escore em prontidão para a tomada de decisão representou o quanto o indivíduo estava motivado e decidido sobre suas tomadas de decisões. A dimensão de falta

de informação dizia respeito à informação sobre os processos de tomada de decisão, o autoconhecimento durante a tomada de decisão e a procura por orientações sobre sua profissão. Por último, a dimensão de informação inconsistente remetia à obtenção de informações fidedignas sobre a tomada de decisão e a presença ou ausência de conflito externo e/ou interno (Cava & Silva, 2012).

Os resultados relacionados a essas variáveis indicaram que houve correlação significativa e fraca entre a preocupação e o envolvimento com tarefa de Exploração e a falta de Prontidão para as tomadas de decisões (respectivamente $r= 0,25$ e $r= -0,16$). Houve correlações significativas e moderadas entre a preocupação e o envolvimento com a Exploração e a Falta de informação (respectivamente $r=0,39$ e $r=-0,37$) e a Informação inconsistente (respectivamente $r=0,41$ e $r= -0,32$). Esses resultados sugerem que pessoas envolvidas e preocupadas com essa tarefa tendem a apresentar maior interesse em buscar informações acerca de suas carreiras e a apresentaram informações consistentes acerca do âmbito social e das oportunidades na carreira em que desejam atuar. Já quando se encontraram no momento de gerenciamento na carreira, houve apenas correlação com a prontidão para as tomadas de decisões (Freitas, 2015).

Os resultados referentes à tarefa de Gerenciamento, por sua vez, indicaram que houve correlações fracas entre a preocupação e o envolvimento com essa tarefa e a Falta de Prontidão (respectivamente $r=0,16$ e $r= -0,18$). Indicaram também a existência de correlações significativas e fracas entre o envolvimento com o Gerenciamento e a Falta de informação ($r=-0,29$) e moderadas entre envolvimento com o Gerenciamento e a Informação inconsistente ($r=-0,32$). O estágio de gerenciamento reflete o período de busca por decisões mais precisas e de longo prazo para a carreira. Ainda, visam à estabilidade financeira e consolidação da vida pessoal e profissional (Oliveira, Melo-Silva & Coleta, 2012), o que pode justificar os resultados obtidos.

Em relação a tarefa de Desengajamento, os resultados indicaram que a preocupação com essa tarefa não teve correlação com a Falta de prontidão, a Falta de informação ou a Informação inconsistente. No entanto, o envolvimento com esta tarefa teve relação fraca e significativa com todas as variáveis citadas anteriormente

($r=-0,28$ para todas as correlações). Esses resultados sugerem que os participantes os quais se encontravam envolvidos com a tarefa de desengajamento, apresentaram maior prontidão para suas tomadas de decisão sobre a carreira e maior interesse em buscar informações. Adicionalmente, possuíam informações consistentes a respeito dos seus interesses pessoais e sobre a realidade na qual se encontravam.

Estudos anteriores sobre tomada de decisão de carreira definem a indecisão como “as dificuldades encontradas no momento de tomar decisões relacionadas com a carreira” (Saka & Gati, 2007). Em consonância com essa ideia, Gati, Krauz e Osipow (1996) construíram um modelo de tomada de decisão, que designam de modelo de “decisor ideal”. Este é definido como algo que há no próprio indivíduo, que é decisor, e que está consciente da necessidade de tomar certas decisões de carreira ao longo da vida, todas com base nos objetivos pessoais e no ambiente no qual o indivíduo está inserido. Segundo os autores, cada pessoa precisa emitir comportamentos e demonstrar pretensão para que seja capaz de efetivar uma decisão. As tomadas de decisões mais “certas” são as mais capazes de atender os desejos e objetivos do indivíduo, entretanto este aspecto de escolha pode provocar dificuldade devido à grande responsabilidade existente. Os autores ainda afirmam que quando há desvio em relação a esse processo, de alguma maneira, o indivíduo pode ser afetado no ato de tomar decisões, ou mesmo efetivar uma tomada de decisão inadequada, que traga prejuízos.

No presente estudo, observou-se que os participantes demonstraram diferentes níveis de dificuldades na tomada de decisão sobre a carreira em momentos diferentes na vida. A Exploração de interesses e espaços de atuação novos, estiveram relacionadas à maior busca de informações acerca da própria carreira e apresentaram maior motivação sobre as decisões de carreira. Isso pode ser explicado pela teoria de Super (1980), que postula que no estágio de desenvolvimento de Exploração, a tarefa a ser resolvida é a escolha da profissão e o início (ou reinício) um planejamento profissional (Oliveira, Melo-Silva & Coleta, 2012; Ambiel, 2014).

Devido a este conceito teórico, observou-se a importância em realizar ainda uma correlação entre os dados sociodemográficos com o grau de preocupação, envolvimento e a dificuldade na tomada de decisão para a carreira. Como visto nos

resultados, foram encontrados resultados significativos em relação à idade, à escolaridade e ao estado civil do indivíduo e o desenvolvimento de sua carreira.

Em relação à idade, foi visto que pessoas mais jovens tiveram a tendência de estarem mais preocupadas com a exploração de carreira, enquanto aqueles com maior idade estavam mais preocupados com o desengajamento. Quanto ao Envolvimento, ao passo que a pessoa vai avançando em anos de vida, se envolve mais no gerenciamento da sua carreira e no desengajamento dela. A teoria de Super (1980) fundamenta o resultado, já que o autor propôs o termo *life-span, life-space*, referindo-se ao desenvolvimento de carreira por meio dos estágios do ciclo vital e às realizações adquiridas como um processo de tarefas evolutivas normativas. Super (1980) ainda afirma a importância do desenvolvimento de autoconceito o qual muda ao longo da vida e se desenvolve como um resultado das experiências adquiridas. Mais especificamente, o autoconceito e a carreira acabam se relacionando, pois decisões de carreira estão vinculadas com a forma que o indivíduo se vê socialmente e pessoalmente (Anuradha et. al.2014; Savickas, 2013).

Portanto, um indivíduo no maxiciclo de exploração terá maior tendência a se preocupar com a investigação de carreira. Já o indivíduo no maxiciclo de manutenção, buscará estabilidade e segurança, além de iniciar a reflexão sobre decisões já tomadas e sobre como está o rumo de sua vida (Ambiel, 2014; Balbinotti, 2003).

Outro resultado digno de nota diz respeito à tendência de pessoas com menor escolaridade terem médias mais altas na exploração, tanto na preocupação quanto envolvimento e, ao contrário, pessoas com maior escolaridade terem maiores médias de desengajamento. Indivíduos que ainda se encontram no período de graduação estão explorando as possibilidades nas carreiras escolhidas, já pessoas que tomaram suas decisões para a escolha de uma pós-graduação (incompleta ou completa), buscam aperfeiçoar suas carreiras e adquirir maior estabilidade na vida profissional (Savickas, 2013; Super, 1980).

Interessante salientar que os resultados em relação a renda familiar não foram significativos. Este achado corrobora com o estudo realizado por Lima et. al. (2015), em que afirmam que o principal objetivo de uma carreira é a realização subjetiva do indivíduo, visando a realização pessoal, satisfação, objetivo de vida,

dentre outros. Na pesquisa elaborada por Oliveira (2014), salienta que salário e benefícios não são fatores únicos que fazem um profissional tomar a decisão de mudança. Mas sim também diversos outros atributos como a relação com colegas e supervisores, a possibilidade de crescimento e maior responsabilidade de trabalho, a satisfação no ambiente de trabalho, dentre outros. Assim, pode-se observar que a satisfação objetiva não é um dos fatores mais importantes com relação a uma tomada de decisão com a carreira, bem como a sua preocupação e seu envolvimento com ela.

Quanto ao estado civil, foram encontradas diferenças significativas em relação à dificuldade na busca de informação para tomada de decisão, sendo que as pessoas solteiras mostraram médias inferiores a pessoas que estão casadas. Também houve diferença na relação entre estado civil e o nível de preocupação com a exploração, que foi maior nas pessoas solteiras. Em contraste, o nível de preocupação com desengajamento de carreira teve médias superiores foram as pessoas casadas. Baptista, Norona e Cardoso (2010) salientam a importância do suporte familiar, apresentando na sua pesquisa que os seus participantes tinham expressão de afetividade entre os membros familiares, um interesse pelo outro, comunicação, interação, empatia, acolhimento e maior habilidade para conseguir resolver problemas. Tais resultados vão ao encontro dos resultados encontrados no presente estudo, em que os participantes em relacionamentos estáveis tiveram maior preocupação com a exploração nas suas carreiras. É possível que esse fenômeno esteja relacionado à importância que família exerce em uma transição, bem como o estágio do ciclo vital que a pessoa se encontra. A família é importante no ponto de vista do apoio a seus integrantes em toda fase da vida, podendo exercer influência em situações ao longo do desenvolvimento do indivíduo. Schlossberg (2011) afirma que o suporte é um dos recursos importantes para enfrentar uma transição. São as relações que estabelecemos com outros na vida e que podem contribuir na tomada de decisão na carreira.

Estilo de vida, crenças, normas e como se relaciona no mundo são alguns dos fatores que podem estar associados aos membros pertencentes da família. Uma dessas também é a escolha profissional e as decisões tomadas ao longo do ciclo vital e ciclo profissional. Adultos tendem a buscar estabilidade financeira, aspiram

por decisões mais precisas e de longo prazo para a carreira e consolidação da vida pessoal e profissional (Savickas, 2013; Lassance & Sarriera, 2012).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo testar as relações entre as tarefas de desenvolvimento de carreira e as dificuldades para tomadas de decisão. Os resultados obtidos permitem concluir que a dificuldade na tomada de decisão está relacionada com o estágio de desenvolvimento de carreira no qual os profissionais se encontram. Sendo assim, adquirir e ampliar o conhecimento sobre a vida pessoal, vínculos sociais e objetivos profissionais são fundamentais para realizar um melhor planejamento de carreira, tanto pelos indivíduos quanto pelos profissionais que os auxiliam nessa tarefa.

Isso se torna especialmente importante quando consideramos o momento de transição entre estágios ou situações em que a carreira sofre instabilidades por demandas sociais, econômicas ou individuais. Nesses casos, ocorrem os chamados miniciclos de carreira. Eles consistem em movimentos de reestruturação e de inconstância que provocam uma reciclagem no desenvolvimento da carreira, envolvendo um novo crescimento, uma nova exploração e um novo estabelecimento (Schreiner, 2012).

Os resultados devem ser entendidos dentro do contexto do estudo e, portanto, não devem ser generalizados. Assim, é importante salientar que se trata de uma investigação realizada com uma amostra de indivíduos com níveis de escolaridades e renda acima da média brasileira. Ainda, a pesquisa contou apenas com indivíduos do estado do Rio Grande do Sul. Sendo assim, futuras pesquisas podem trazer contribuições importantes ao analisar diferentes amostras, a fim de ampliar o conhecimento acerca das tomadas de decisões e preocupações e envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira de grupos distintos de indivíduos. As informações obtidas por meio do presente, e de outras investigações sobre esta temática poderão auxiliar pessoas durante um período delicado na vida profissional e pessoal, bem como os profissionais que atuam na área de aconselhamento de carreira para que seja possível criar novas ferramentas e

estratégias de aconselhamento adequadas para profissionais em período de transição de carreira.

Por fim, cabe salientar que o Brasil enfrenta uma das maiores crises econômicas, políticas e sociais de sua história, a qual tem forte repercussão no âmbito do trabalho. Considerando este contexto, é de extrema importância que indivíduos estejam preparados para enfrentar uma situação instável e que consigam refletir seus objetivos profissionais juntamente com objetivos pessoais. Assim, durante o momento de transição, o indivíduo terá recursos para se preocupar e envolver de forma suficiente e satisfatória com as dificuldades que são inerentes aos processos de transição de carreira ao longo de todo o seu ciclo vital.

REFERÊNCIAS

- Almeida, A. C. P. F., Quintas, H. L., & Gonçalves, T. I. C. G. (2016) *Estudantes não tradicionais no ensino superior: barreiras à aprendizagem e na inserção profissional*. Laplage em Revista (Sorocaba), 2, (1) 97-111 doi.org/10.24115/S2446-6220201621122p.97-111.
- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15 (1), 15-24.
- Anuradha, M. V., Srinivas, E. S., Singhal, M., Ramnarayan, S. (2014). To Work or Not to Work: Construction of Meaning of Work and Making Work Choices. *Vikalpa*. 39(2), 7-20. doi:10.1177/0256090920140202
- Balbinotti, M.A.A. (2004). Inventário de Preocupações de Carreira para Adultos – IPC. Manuscript in preparation.
- Balbinotti, M. A. A. (2003). A noção transcultural de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(3), 561-473.
- Baptista, M. N., Norona, A. P. P., & Cardoso, H. F. (2010). Relações entre suporte familiar e interesses profissionais. *Revista Salud & Sociedad*, 1(1), 17-23
- Cálcena, J. E. F. (2012). *A mudança da identidade profissional em transições de carreira* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).
- Carvalho, I. M. M., & Almeida, P. H. (2003) Família e proteção social. *Perspectiva*, 17(2), 109-122.
- Cava, J. M., & Silva, L. L. M. (2012). *Decisão de carreira na transição da universidade para o mercado de trabalho: validação de instrumento de medida*. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós Graduação em Psicologia na Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto. São Paulo.
- Freitas, J. V. (2015). *Um estudo sobre preocupação e envolvimento com o desenvolvimento de carreira em estudantes do ensino superior* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Estadual de Campinas, Campinas.
- Fonseca, J. J. S. (2002). Metodologia da pesquisa científica. *Apostila*. Fortaleza: UEC.
- Gati, I.; Krausz, M.; Osipow, S. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 99-113.

- Gottfredson, S. L. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. L. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 71-100). San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead: long live the career*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2012). Saliência do papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 49-61.
- Lima, T. C. B. ; Lima, A. P. A. ; Arraes, V. M. ; Paiva, L. E. B. ; Oliveira, T. S. (2015). *Docentes de Educação Profissional no Setor Industrial: A Percepção de Sucesso na Carreira*. *Revista dos Mestrados Profissionais*. 4 (2), 253-273.
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Coleta, M. F. (2012). Pressupostos teóricos de Super: dados ou aplicáveis à Psicologia Vocacional contemporânea? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 223-234.
- Oliveira, M. Z. (2014). *Dilemas reflexivos em transições avançadas de desenvolvimento profissional*. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Ogushi, M. ; Bardagi, M. P. (2015). *Reflexões sobre a relação estudante-universidade a partir de uma experiência de atendimento em orientação profissional*. *Extensio (Florianópolis)*. 12 (33-50).
- Quishida, A. (2007). *Adaptação à transição de carreira na meia-idade: um estudo exploratório sob o enfoque do locus de controle* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).
- Perrone, L. and Vickers, M. (2003), "Life after graduation as a 'very uncomfortable world': an Australian case study", *Education + Training*, 45 (2), 69- 78
- Polach, J.L. (2004), "Understanding the experience of college graduates during their first year of employment". *Human Resource Development Quarterly*, 15 (1), 5-23.
- Polit, D.F.; Beck, C.T.; Hungler, B.P. (2004). *Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem: métodos, avaliação e utilização*. 5. ed. Porto Alegre: Artmed.
- Savickas, M. L. (1994). Measuring career development: Current status and future

- directions. *The Career Development Quarterly*, 43. 54-62. doi 10.1002/j.2161-0045.1994.tb00846.x
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.). *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2 ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons. doi: 10.1177/0011000012468339
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Schlossberg, N. K. (2011). Author, speaker, motivator and life transition guru. Retrieved from <http://www.transitionthroughlife.com/>
- Schreiner, M. (2012). Donald Super Career Counseling Theory. *Career Counseling*
- Silva, C. S. C., Teixeira, M. A. P. (2013). Experiências de estágio: Contribuições para a transição universidade-trabalho. *Paidéia*, 23(54), 103-112. doi: 10.1590/1982-43272354201312
- Silva, F. M. V., Cunha, C. J. C. A. (2014). Transição de líder para contribuidor individual: um processo de perdas e ganhos. *Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*. 9(1)157-180.
- Sprovieri, M. H. S., & Assumpção Jr., F. B. (2001). Dinâmica familiar de crianças autistas. *Arquivos de Neuro-Psiquiatria*, 59 (2), 230-237.
- Sturges, J. and Guest, D. (2001) 'Don't leave me this way! A qualitative study of influences on the organisational commitment and turnover intentions of Graduates early in their career'. *British Journal of Guidance and Counselling*, 29(4), pp.447-462.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Super, D. E. (1983). Assessment in Career Guidance: Toward Truly Developmental Counseling. *Personnel and Guidance Journal*, 61(9), 555-562. doi: 10.1111/j.2164-4918.1983.tb00099.x
- Super, D. E., Thompson, A. S. & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto. *Consulting Psychologists Press*. doi: 10.1177/106907279600400205.

CONSIDERAÇÕES FINAIS DA DISSERTAÇÃO

A presente dissertação teve por objetivo analisar as dificuldades de tomada de decisão e o envolvimento das tarefas de desenvolvimento de carreira de profissionais adultos em transição de carreira. Para isso, foram realizados quatro estudos: uma revisão de literatura, dois estudos qualitativos exploratórios e um estudo quantitativo, cujos resultados preliminares foram apresentados. O objetivo específico do primeiro estudo foi investigar as produções brasileiras, publicadas em três bases diferentes, a respeito de transição de carreira. O segundo e o terceiro estudos tinham como objetivo, explorar as percepções de adultos em transição de carreira sobre as dificuldades que se apresentaram e os recursos dos quais lançaram mão para enfrentarem transições de carreira. Por fim, o quarto estudo propôs testar as relações entre a preocupação e o envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira e as dificuldades para tomadas de decisão de carreira.

Os resultados de forma geral, apresentaram semelhanças e também auxiliaram a complementar uns aos outros. O estudo teórico contribuiu na identificação de artigos brasileiros publicados sobre o tema, e a análise das publicações permitiu identificar as opções metodológicas, amostras utilizadas e resultados encontrados. O primeiro estudo empírico evidenciou que os interesses destes participantes eram resultado principalmente de práticas de atividades extracurriculares (como estágios e práticas em grupos de pesquisa) realizadas durante seus estudos. De forma complementar, mostrou que esse grupo tinha expectativa de que a busca de qualificação por meio das referidas atividades contribuiria para uma inserção mais positiva no mercado de trabalho. Mostrou ainda que as percepções sobre suas carreiras e suas futuras trajetórias profissionais, possuía uma relação direta com o significado que atribuíam ao trabalho. Tal fator se dá devido às tomadas de decisões e investimentos depositados na ocupação escolhida. Uma pessoa que constitui trabalho como um investimento apenas financeiro, não procurará buscar qualificações para se destacar profissionalmente, bem como não verá o trabalho como algum tipo de desenvolvimento pessoal (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton & Berg, 2013). Já indivíduos que constituem o trabalho como um crescimento profissional e pessoal, buscarão ocupações das quais oferecerão este recinto de evolução. Tais indivíduos estão passando cada vez

mais tempo no ambiente de trabalho, o que faz com que tornem o trabalho um espaço provedor de sentido de vida, estabilidade financeira e identidade pessoal e social (Hoar, 2004; Holbeche & Springett, 2004; Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997).

No segundo estudo empírico, realizado com adultos que enfrentavam diferentes transições no mercado (alguns realizando troca de instituição e outros buscando uma troca de área), observou-se também a importância de saber sobre o tipo de sentido atribuído ao trabalho pelo indivíduo. A análise das entrevistas permitiu perceber que os profissionais que viam o trabalho como uma possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional eram capazes de tomar decisões relacionadas à busca do objetivo desejado. A alta competitividade no mercado de trabalho foi apontada como motivo de atenção constante ao próprio planejamento de carreira. Adicionalmente, o fato de ter ciência de sua área de interesse foi visto, nesta pesquisa, como relevante para as tomadas de decisões. A gestão da própria carreira exige que o indivíduo tenha a responsabilidade sobre tais decisões e também, sobre os preparos perante as possíveis alterações profissionais.

Foi possível observar, nas falas dos participantes, não apenas o progresso linear de carreira, através das tarefas normativas características dos maxiciclos de carreira, mas também a relevância dos miniciclos para o desenvolvimento de carreira, especialmente em função das características peculiares de cada transição. Estes miniciclos representam uma reciclagem de exploração, de gerenciamento e de manutenção da carreira, e, por isso, provocam novas perspectivas e novos planejamentos sobre a carreira (Glavin e Rehfuss, 2005; Savickas e Porfeli, 2012). A necessidade de empreender reciclagens, conforme foi possível depreender das falas dos participantes, com frequência guarda relações com a necessidade de adaptação às mudanças ocasionadas pela instabilidade econômica e a alta concorrência no contexto laboral (Savickas, 2012; Savickas, 2013). Mais especificamente, o que foi observado entre os participantes foi que aqueles indivíduos que se encontravam preparados para uma mudança de carreira planejada haviam buscado explorar, manejar e planificar o próximo passo profissional.

Ao comparar os resultados dos estudos qualitativos é possível perceber que em transições não-normativas, embora planejadas, como é o caso das mudanças de

emprego ou status (ocupado ou desocupado) de profissionais já inseridos no mercado de trabalho, os miniciclos e sua relevância para o planejamento de carreira e a transição se fazem mais evidentes. Sendo assim, ao analisar e discutir sobre transição de carreira, o importante não é buscar diferenças e semelhanças entre grupos ou indivíduos com base nos maxiciclos (ou tarefas esperadas de desenvolvimento de carreira), mas sim pelo engajamento nos miniciclos dentro de cada maxiciclo. A comparação entre os achados dos estudos ressalta ainda que ambos os grupos estão envolvidos e preocupados com as tarefas de desenvolvimento de carreira e que essa característica, associada ao sentido que atribuem ao trabalho e aos recursos identificados por eles irão afetar a vida pessoal e profissional do indivíduo e seu planejamento de carreira.

Por fim, o estudo quantitativo permitiu observar que o maxiciclo ou a tarefa de desenvolvimento com a qual profissional se ocupa, terá relação com o processo de transição e com a dificuldade na tomada de decisão perante a carreira. As informações da vida pessoal, o conhecimento sobre os vínculos sociais e afetivos e dos objetivos profissionais, serão essenciais para efetivar-se um melhor planejamento profissional. Ainda, o estudo proporciona uma complementação dos achados dos estudos anteriores ao evidenciar a importância dos miniciclos. Estes tornam-se importantes porque durante uma transição de carreira, especialmente as não-normativas e planejadas, ocorre um movimento de reestruturação. Dessa forma, é indispensável que o indivíduo recicle seu desenvolvimento de carreira (ou seja, experiencie novamente os miniciclos relacionados à tarefa de desenvolvimento com a qual está ocupado no momento da transição) para buscar uma atividade de interesse, ou área de atuação a qual esteja relacionada com seus objetivos pessoais, com as oportunidades no mercado e que ofereça satisfação pessoal e profissional e permita atribuir sentido para sua trajetória de carreira.

REFERÊNCIAS

- Glavin, K., & Rehfuss, M. (2005). Vocopher: A web-library of free career inventories. Paper presented at the American Counseling Association Annual Convention, Atlanta, GA.
- Holbeche, L. and Springett, N. (2003). In Search of Meaning in the Workplace. Horsham, Roffey Park.
- Hoar, R. (2004). Work with meaning. *Management Today*. 44-50
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*. 45, 247-259. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x.
- Savickas, M.L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.). *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2 ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons. doi: 10.1177/0011000012468339

ANEXO A: Roteiro de Entrevista sobre Transição de Carreira

Dados do entrevistado:

Nome: _____

Data de nascimento: _____

Estado civil: _____

Formação escolar: _____

Profissão atual: _____

Orientação para a entrevista:

- Entrevistador inicia a entrevista: “Por favor, me fale sobre sua trajetória profissional até o momento presente”

Tópicos a serem explorados durante a entrevista:

1. Qual o sentido do trabalho para você?
2. Motivos para a mudança de trajetória profissional.
3. Ações utilizadas para realizar a mudança.
4. Comportamentos durante a mudança.
5. Aprendizados durante a mudança.
6. Ajuda de outros?
7. Principais dificuldades enfrentadas?
8. Mudança na percepção sobre quem é.
9. Avaliação pessoal sobre o resultado da mudança.

ANEXO B: QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

IDADE _____ SEXO FEM() MASC ()

ESCOLARIDADE: Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo ()

Graduação Incompleta () Graduação Completa ()

Pós-graduação Incompleta: Especialização () Mestrado ()

Doutorado ()

Pós-graduação Completa: Especialização () Mestrado ()

Doutorado ()

PROFISSÃO: _____

RENDA FAMILIAR:

Entre R\$ 500,00 e R\$ 1000,00 () Entre R\$ 1001,00 e R\$ 2000,00 ()

Entre R\$ 2001,00 e R\$ 3000,00 () Entre R\$ 3001,00 e R\$ 4000,00 ()

Entre R\$ 4000,00 e R\$ 5000,00 () Entre R\$ 5001,00 e R\$ 6000,00 ()

Acima de R\$ 6000,00 ()

ESTADO CIVIL:

Solteiro(a) () Casado(a) formal ou informalmente ()

Separado/divorciado(a) () Viúvo(a) ()

SITUAÇÃO FAMILIAR (com quem você mora)

1. sozinho(a)
2. com marido/esposa ou companheiro(a) (sem filhos)
3. com marido/esposa ou companheiro(a) e filhos
4. com pais ou parentes
5. com filho(s)
6. com amigos ou conhecidos
7. outros

Além de você, outras pessoas contribuem com a renda de sua residência?

() Atualmente eu não contribuo () Nenhuma outra pessoa contribui

() Conjuge () Filhos(s)

() Pais () Outro (especifique)

SITUAÇÃO OCUPACIONAL:

Você está trabalhando atualmente? Sim () Não ()

Se sim:

Empregado () Autônomo ()

Profissão: _____

Tempo o qual disponibiliza para sua ocupação:

Integral () Parcial ()

Quantos empregos já teve? _____

De acordo com Nancy Schlossberg (1981, p.5) a transição humana é um “[...] evento ou não-evento que resulta numa mudança de concepção sobre si mesmo e o mundo, portanto requer uma mudança correspondente em seu comportamento e relacionamentos.” Para Dutra (2010), a transição de carreira é quando a pessoa efetiva um movimento em sua carreira, envolvendo uma nova identidade profissional, assumindo assim, um novo desafio profissional.

De acordo com estes conceitos, você se considera como alguém que:

- () Está pensando em realizar uma troca de emprego.
- () Está passando por um processo de troca de emprego
- () Vivenciou a troca de emprego nos últimos 6 meses.
- () Não teve a experiência ainda.

Por quantas transições de carreira ou emprego você já passou? (se não passou por nenhuma digite 0)

Quantas dessas transições foram uma decisão sua (não demissão pela empresa):

As transições de carreira possuem três estágios (ciclos) para a adaptação: A *entrada* é o primeiro estágio o qual é o momento quando a pessoa utiliza o tempo para se aperfeiçoar na área que deseja atuar, como uma universidade ou curso. O

avanço está relacionado com o desenvolvimento profissional. O estágio da *reavaliação* é o momento em que se reflete sobre a carreira e sobre o papel do trabalho. Pode ter um vínculo com fatores pessoais como família, ambições, desejos ou por fatores externos como uma demissão, ou obsolescência profissional. Neste estágio, o indivíduo pode ter a tomada de decisão de permanecer na direção de sua carreira ou usar como oportunidade para modificá-la (O'Connor & Wolfe, 1987).

Considerando a definição acima, em que estágio de transição você considera estar?

- Entrada
- Avanço
- Reavaliação

ANEXO C: Inventário sobre Preocupação e Envolvimento de Carreira

GRAU DE PREOCUPAÇÃO

- 1 Não preocupa**
- 2 Preocupa pouco**
- 3 Preocupa**
- 4 Preocupa Bastante**
- 5 Preocupa Muito**

GRAU DE ENVOLVIMENTO

- 1 Ainda não pensei nisso**
- 2 Já pensei nisso mas não sei o que fazer a respeito**
- 3 Sei o que tenho que fazer**
- 4 Estou atualmente fazendo o que é necessário a respeito**
- 5 Já fiz isso**

1. Descobrir o tipo de trabalho que é mais adequado pra mim.
2. Escolher um trabalho que realmente me interessa
3. Começar na minha área profissional escolhida.
4. Estar estabelecido em um emprego em que eu possa permanecer
5. Tornar-me particularmente conhecedor ou competente em meu trabalho
6. Planejar como progredir na linha de trabalho em que estou estabelecido
7. Manter o respeito das pessoas de minha área
8. Manter-me atualizado com os novos conhecimentos, equipamentos e métodos de minha área
9. Identificar novos problemas para resolver
10. Desenvolver métodos mais fáceis para fazer meu trabalho
11. Fazer bons planos para minha aposentadoria
12. Ter um bom lugar para viver quando aposentar.

Obrigada pela sua colaboração!

ANEXO D: Questionário das Dificuldades de Tomada de Decisão de Carreira

Com este questionário pretendemos localizar possíveis dificuldades relacionadas com a tomada de decisão de carreira.

Idade: _____

Escolaridade: _____

Sexo: Feminino () Masculino ()

Já considerou qual a área em que gostaria de se especializar ou qual a ocupação que gostaria de escolher?

Sim () Não ()

Em caso afirmativo, até que ponto está confiante na sua escolha?

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Muito confiante

De seguida, será apresentada uma lista de afirmações relativas ao processo de tomada de decisão de carreira. Avalie o grau em que cada afirmação se aplica a si, considerando a seguinte escala:

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

Coloque um círculo à volta do número 1 se a afirmação não o descreve e do número 9 se o descreve bem. É claro, que pode assinalar qualquer um dos níveis intermédios.

Por favor responda a todas as questões.

Para cada afirmação, coloque um circulo à volta do número que melhor o descreve

1. Sei que tenho de escolher uma carreira, mas não tenho a motivação para tomar a decisão agora (“não me apetece”).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. O trabalho não é a coisa mais importante na vida e, por isso, a questão da escolha de uma carreira não me preocupa muito	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Acredito que não tenho de escolher uma carreira neste momento, porque o tempo levar-me-á à escolha de carreira “certa”.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

4. Habitualmente tenho dificuldade em tomar decisões.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. . Habitualmente sinto necessidade de ter a confirmação e o apoio nas minhas decisões por parte de um profissional ou de outras pessoas da minha confiança.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Habitualmente tenho medo de falhar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. Gosto de fazer as coisas à minha maneira	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Espero que ao entrar na carreira que escolher se resolvam, também, os meus problemas pessoais.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Acredito que só há uma carreira adequada para mim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10. Espero realizar todas as minhas aspirações através da carreira que escolher.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. Acredito que a escolha de carreira é uma escolha única e um compromisso para toda a vida.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12 Faço sempre aquilo que me dizem, mesmo que isso vá contra a minha vontade.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque desconheço os passos que tenho de tomar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14. . Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não sei que factores devo ter em atenção.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não sei como combinar a informação que tenho sobre mim com aquela que tenho sobre as várias carreiras.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque continuo sem saber quais as ocupações que me interessam.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque ainda não estou certo acerca das minhas preferências de carreira (por exemplo, que tipo de relação quero ter com as pessoas, que ambiente de trabalho prefiro).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque ainda não disponho de informação suficiente sobre as	1	2	3	4	5	6	7	8	9

minhas competências (por exemplo, capacidade numérica, competências verbais) e/ou sobre os meus traços de personalidade (por exemplo, persistência, iniciativa, paciência).									
19. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque desconheço quais serão, no futuro, as minhas capacidades e/ou traços de personalidade.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não disponho de informação suficiente sobre a variedade de ocupações ou os programas de formação existentes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não disponho de informação suficiente sobre as características das ocupações e/ou os programas de formação que me interessam (por exemplo, a procura do mercado, os rendimentos típicos, as possibilidades de progressão, ou os pré-requisitos das alternativas de formação profissional).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não sei como serão as carreiras no futuro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não sei como obter informação adicional sobre mim (por exemplo, sobre as minhas capacidades ou traços de personalidade).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não sei como obter informação precisa e actualizada sobre as ocupações e os programas de formação existentes, ou sobre as suas características.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque mudo constantemente de preferências de carreira (por exemplo, por vezes quero ter um emprego por conta própria e outras vezes trabalhador por conta de outrem).	1	2	3	4	5	6	7	8	9

26. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque disponho de informações contraditórias sobre as minhas capacidades e/ou traços de personalidade (por exemplo, considero-me paciente com as outras pessoas, mas os outros dizem que sou impaciente).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque disponho de dados contraditórios acerca da existência ou das características de uma determinada ocupação ou programa de formação.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque estou igualmente interessado/a em várias carreiras e é-me difícil escolher entre elas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não gosto de nenhuma ocupação ou programa de formação em que posso ser admitido.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque a ocupação em que estou interessado/a tem características que me aborrecem (por exemplo, estou interessado/a em medicina, mas não quero estudar durante tantos anos).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
31. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque as minhas preferências não podem ser combinadas numa única carreira, e não quero abdicar de nenhuma delas (por exemplo, gostaria de trabalhar como freelancer, mas também desejo ter um rendimento estável).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
32. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque as minhas competências e capacidades não correspondem aquelas que são requeridas pela ocupação em que estou interessado/a.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
33. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque as pessoas que são importantes para mim (como os pais ou amigos) não concordam com as opções de carreira	1	2	3	4	5	6	7	8	9

que estou a considerar e/ou as características da carreira que desejo.									
34. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque existem contradições entre as recomendações de diferentes pessoas que considero importantes sobre as carreiras mais adequadas para mim ou sobre as características das carreiras que devem orientar as minhas decisões.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Por último, como avaliaria o grau da sua dificuldade em tomar uma decisão de carreira?

Baixa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Alta

**ANEXO E – APROVAÇÃO DO ARTIGO EM GERAIS: REVISTA
INTERINSTITUCIONAL DE PSICOLOGIA**

----- Mensagem encaminhada -----

De: **Kaio Fidelis** <kaiobfidelis@gmail.com>

Data: 3 de agosto de 2017 17:51

Assunto: Transição de carreira em adultos brasileiros: uma revisão da produção científica

Para: Manoela Ziebell de Oliveira <manoela.ziebell@gmail.com>

Cc: Paula Rezende <rezendepaulapsi@gmail.com>

Prezada Manoela

Temos a satisfação de informar que o artigo "Transição de carreira em adultos brasileiros: um levantamento da literatura científica" foi aprovado para publicação em Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia.

Oportunamente, comunicaremos em qual volume ele será publicado.

Kaio Fidelis

Comissão Editorial Executiva

Universidade Federal de Minas Gerais

kaiobfidelis@gmail.com

Paula Rezende

Comissão Editorial

Universidade Federal de Uberlândia

rezendepaulapsi@gmail.com

Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia

ISSN: 1983-8220

<http://www.fafich.ufmg.br/gerais/index.php/gerais>

ANEXO F: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado a participar da pesquisa “Desenvolvimento de carreira, transições de carreira e o sentido atribuído ao trabalho ao longo do ciclo vital”, coordenado pela pesquisadora Profa. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUCRS, que tem por objetivo investigar o sentido do trabalho, as transições de carreira e as preocupações de carreira. Para tanto é necessário que você responda as perguntas, com duração aproximada de 30 minutos.

A participação nesse estudo é voluntária, e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a). O maior desconforto para você será o deslocamento e o tempo gasto para responder as questões. O benefício será de contribuir para o desenvolvimento de um estudo científico.

Eu,.....fui informado(a) dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada. Recebi informações a respeito da pesquisa e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participação se assim eu o desejar. Quaisquer dúvida relativas a esta pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora responsável Manoela Ziebell, fone (51)3320.7747 ou pela entidade responsável, o Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS, localizado no Hospital São Lucas da PUCRS, na Av. Ipiranga 6690, Prédio 60, Sala 314, Porto Alegre /RS, Brasil, CEP: 90610-900, Fone/Fax: (51) 3320.3345. E-mail: cep@pucrs.br. Horário de atendimento: De segunda a sexta-feira das 8h às 12h horas e das 13h30min às 17h. Declaro que recebi cópia do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

_____	_____	_____
Assinatura do Participante	Nome	Data
_____	_____	_____
Assinatura da Pesquisadora	Nome	Data

ANEXO G: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Desenvolvimento de carreira, transições de carreira e o sentido atribuído ao trabalho ao longo do ciclo vital”, coordenada pela pesquisadora Profa. Dra. Manoela Ziebell, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUCRS, que tem por objetivo investigar o sentido do trabalho, as transições de carreira, as tomadas de decisões e as preocupações de carreira ao longo do ciclo vital. Para tanto é necessário que você preencha o questionário, com duração aproximada de 20 minutos.

A participação nesse estudo é voluntária, e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a). O maior desconforto para você será o tempo para responder o instrumento. O benefício será o de contribuir para o desenvolvimento de um estudo científico.

Eu fui informado(a) dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada. Recebi informações a respeito da pesquisa e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participação se assim eu o desejar.

Quaisquer dúvidas relativas a esta pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora responsável Manoela Ziebell, fone (51)3320.7747, ou pela entidade responsável, o Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS, localizado no Hospital São Lucas da PUCRS, na Av. Ipiranga 6690, Prédio 60, Sala 314, Porto Alegre /RS, Brasil, CEP: 90610-900, Fone/Fax: (51) 3320.3345. E-mail: cep@pucrs.br. Horário de atendimento: De segunda a sexta-feira das 8h às 12h horas e das 13h30min às 17h.

() Estou de acordo e concordo em participar da pesquisa

() Não estou de acordo e não concordo em participar da pesquisa

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Transições de carreira ao longo do ciclo vital

Pesquisador: Manoela Ziebell de Oliveira

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 52097215.9.0000.5336

Instituição Proponente: UNIAO BRASILEIRA DE EDUCACAO E ASSISTENCIA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.429.073

Apresentação do Projeto:

Elaboração de Parecer sobre Revisão de Projeto (versão 3). Reafirmando:

"A carreira é um processo fundamental para o desenvolvimento e para a qualidade de vida do indivíduo. Atualmente, percebe-se a relevância de que estudos sobre carreira e suas transições ao longo da vida contemplem não apenas o foco no trabalho, mas também a relação com conquistas e crescimentos pessoais. O desenvolvimento de carreira, hoje, pode ser compreendido como um processo que possibilita ao ser humano conhecer suas vocações e seus prazeres no trabalho e, assim, contribuir de forma significativa com o ambiente em que atua na sociedade. O presente projeto visa a investigar as relações entre adaptabilidade de carreira, preocupação e envolvimento com as tarefas de desenvolvimento, e as dificuldades

enfrentadas por adultos em processos de transição de carreira, em três momentos: 1) da universidade para o mercado de trabalho; 2) entre empregos, e 3) do mercado de trabalho para aposentadoria. Para tanto, o projeto será constituído de dois estudos. No primeiro, serão investigadas as relações entre a adaptabilidade de carreira, a preocupação e o envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira e as dificuldades enfrentadas nas tomadas de decisões. No segundo estudo serão exploradas, em profundidade, as dificuldades enfrentadas nas transições de carreira pelos profissionais dos três grupos de interesse. Espera-se que os

Endereço: Av.Ipiranga, 6681, prédio 40, sala 505

Bairro: Partenon

CEP: 90.619-900

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3320-3345

Fax: (51)3320-3345

E-mail: cep@puhrs.br

Continuação do Parecer: 1.429.073

resultados desta investigação contribuam não somente para uma compreensão mais clara sobre o desenvolvimento da carreira profissional ao longo da vida. Tem-se por objetivo gerar conhecimento capaz de promover a qualidade de vida das pessoas, auxiliando no autoconhecimento, autogerenciamento e motivação para a busca de objetivos individuais na vida pessoal e profissional."

Objetivo da Pesquisa:

"ESTUDO 1: Este estudo tem como objetivo testar as relações entre as tarefas de desenvolvimento de carreira, as dificuldades para tomadas de decisão e nível de adaptabilidade de carreira. O delineamento empregado será transversal e descritivo e abordagem utilizada será quantitativa."

"ESTUDO II: Este estudo objetiva investigar, em profundidade, as dificuldades enfrentadas nas transições de carreira pelos profissionais passando por três diferentes tipos de transição de carreira: 1) da universidade para o mercado de trabalho; 2) entre empregos, e 3) do mercado de trabalho para aposentadoria. O estudo possui um delineamento transversal e exploratório de abordagem qualitativa."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

"Os riscos são considerados mínimos, apenas possível desconforto em responder muitas questões (tempo estimado para responder o primeiro questionário, 20 min e o segundo, trinta minutos) e entre os benefícios esperados estão uma compreensão mais clara sobre o desenvolvimento da carreira profissional ao longo da vida e construção de conhecimento capaz de promover a qualidade de vida das pessoas, auxiliando no autoconhecimento, autogerenciamento e motivação para a busca de objetivos individuais na vida pessoal e profissional."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

"O estudo poderá trazer importantes contribuições acerca das dificuldades em processos de transição de carreira."

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Nesta Terceira Versão do Projeto, foram atendidas as exigências normativas e recomendações expressadas no parecer subjacente ao presente. Nada remanescendo para complementação e

Endereço: Av. Ipiranga, 6681, prédio 40, sala 505

Bairro: Partenon

CEP: 90.619-900

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3320-3345

Fax: (51)3320-3345

E-mail: cep@puhrs.br

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE
CATÓLICA DO RIO GRANDE
DO SUL - PUC/RS



Continuação do Parecer: 1.429.073

conformação do projeto.

Recomendações:

Não há - nesta fase - recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências. Pela aprovação.

Considerações Finais a critério do CEP:

Diante do exposto, o CEP-PUCRS, de acordo com suas atribuições definidas na Resolução CNS n° 466 de 2012 e da Norma Operacional n° 001 de 2013 do CNS, manifesta-se pela aprovação do projeto de pesquisa proposto.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_642721.pdf	20/01/2016 10:44:46		Aceito
Outros	respostaaoparecerconsustanciado2.pdf	20/01/2016 10:42:22	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Outros	termodeconfidencialidade.pdf	20/01/2016 10:41:53	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	novosconsentimentos.pdf	20/01/2016 10:40:53	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto.pdf	16/12/2015 18:08:48	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	autorizacaoEC.pdf	15/12/2015 17:51:10	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Outros	aprovacaocomissaocientifica.pdf	15/12/2015 17:30:43	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Outros	documentounificado.pdf	15/12/2015 17:29:56	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ManoelaZiebelldeOliveira.pdf	15/12/2015 17:28:32	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	DanielaBachRizzatti.pdf	15/12/2015 17:27:57	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	15/12/2015 16:27:51	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito

Endereço: Av.Ipiranga, 6681, prédio 40, sala 505

Bairro: Partenon

CEP: 90.619-900

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3320-3345

Fax: (51)3320-3345

E-mail: cep@puhrs.br

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE
CATÓLICA DO RIO GRANDE
DO SUL - PUC/RS



Continuação do Parecer: 1.429.073

Outros	cartaapresentacao.pdf	15/12/2015 16:27:27	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Orçamento	orcamento.pdf	15/12/2015 16:01:19	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Brochura Pesquisa	projetofinal.pdf	15/12/2015 16:00:47	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PORTO ALEGRE, 29 de Fevereiro de 2016

Assinado por:
Denise Cantarelli Machado
(Coordenador)

Endereço: Av.Ipiranga, 6681, prédio 40, sala 505

Bairro: Partenon

CEP: 90.619-900

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3320-3345

Fax: (51)3320-3345

E-mail: cep@pucrs.br



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria Acadêmica
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: proacad@pucrs.br
Site: www.pucrs.br/proacad