

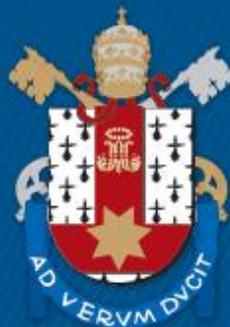
ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

PATRÍCIA BOCK BANDEIRA

**MOTIVAÇÕES PARA A CARREIRA EMPREENDEDORA SEGUNDO O MODELO DE CARREIRA
CALEIDOSCÓPICA**

Porto Alegre
2018

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

**MOTIVAÇÕES PARA A CARREIRA EMPREENDEDORA SEGUNDO O
MODELO DE CARREIRA CALEIDOSCÓPICA**

PATRÍCIA BÖCK BANDEIRA

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, 2018

Ficha Catalográfica

B214m Bandeira, Patrícia Bock

Motivações para a Carreira Empreendedora segundo o Modelo de Carreira Caleidoscópica / Patrícia Bock Bandeira . – 2018.

108 f.

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

Orientadora: Profa. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira.

1. Carreira. 2. Empreendedorismo. 3. carreira caleidoscópica. I. Oliveira, Manoela Ziebell de. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da PUCRS
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Bibliotecário responsável: Marcelo Votto Texeira CRB-10/1974

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

**MOTIVAÇÕES PARA A CARREIRA EMPREENDEDORA SEGUNDO O
MODELO DE CARREIRA CALEIDOSCÓPICA**

PATRÍCIA BÖCK BANDEIRA

ORIENTADORA: 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, 2018

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

**MOTIVAÇÕES PARA A CARREIRA EMPREENDEDORA SEGUNDO O
MODELO DE CARREIRA CALEIDOSCÓPICA**

PATRÍCIA BÖCK BANDEIRA

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof. Dr. Alexsandro Luiz de Andrade – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Dr. Éder Henriqson – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Ionara Rech – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Porto Alegre

Janeiro, 2018

DEDICATÓRIA

“Não existe ensino que se compare ao exemplo.”

Robert Baden-Powell

Dedico este trabalho a meus pais e a todas grandes mulheres que me cercam, me inspiram e me tornaram a profissional que sou hoje.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a minha orientadora e amiga Manoela Ziebell de Oliveira pela parceria e ensinamentos ao longo desta trajetória. Seu entusiasmo em relação ao estudo e compreensão das carreiras na contemporaneidade me contagiou e sou profundamente grata por todo conhecimento compartilhado que culminou na realização deste trabalho.

Gostaria de agradecer a meus pais, não apenas por todo suporte e educação ao longo de minha vida, mas pelo apoio e incentivo dados para que eu pudesse alcançar mais esta conquista. Faço um agradecimento especial a minha mãe, por ter me introduzido no campo da Psicologia e acreditar em meu potencial para contribuir com o avanço e disseminação desta área do conhecimento.

Agradeço a minha irmã Daniela, pela torcida e por nunca ter duvidado de meu potencial, além de ser uma companheira de vida, inclusive neste momento.

Quero agradecer ao Guilherme, pelo companheirismo e por estar ao meu lado ao longo de cada conquista associada a este mestrado, bem como na minha trajetória como empreendedora.

Agradeço aos colegas do Grupo de Estudos em Desenvolvimento de Carreira (GEDC), pelo compartilhamento de conhecimentos e de bons momentos. Em especial, sou grata pelo trabalho realizado em conjunto com Marcelo Nora, Marianna Braga e Marcos Amorim.

Gostaria de agradecer também a todos os professores e funcionários do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUCRS e à CAPES, por permitirem a concretização desta conquista e a expansão de meus horizontes em suas disciplinas do mestrado.

Por fim, ainda agradeço a profa. Sherry Sullivan, autora do modelo original no qual minha dissertação está baseada, pela disponibilidade em contribuir para a realização deste trabalho.

Resumo

Este estudo foi realizado junto ao Grupo de Estudos em Desenvolvimento de Carreira da área de concentração em Psicologia Social, da Faculdade de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, e teve como principal objetivo investigar a carreira empreendedora feminina no intuito de compreender suas motivações à luz de um dos modelos de carreira contemporâneos: o Modelo de Carreira Caleidoscópica. O Brasil está entre os 10 países com as maiores taxas de empreendedorismo do mundo, com índices quase equivalentes entre homens e mulheres - a diferença é inferior a 2%. Embora o crescimento do empreendedorismo feminino tenha sido de 16% nos últimos 10 anos ante 7% do masculino, essa atividade ainda é fortemente associada a carreiras masculinas. Nesse contexto, podem-se ofuscar especificidades do empreendedorismo feminino, tais como possíveis diferenças entre as motivações de mulheres e homens para empreender. Neste sentido, o objetivo geral desta pesquisa foi verificar se há diferenças entre homens e mulheres em relação às motivações para o empreendedorismo, segundo os parâmetros da Carreira Caleidoscópica, modelo teórico desenvolvido com base nas trajetórias de carreira femininas. Para atingir esse objetivo, realizou-se primeiramente uma revisão narrativa da literatura sobre o modelo, que analisou 16 artigos disponíveis em bases de dados nacionais e internacionais a respeito do Modelo de Carreira Caleidoscópica e sua relação com as trajetórias de carreira femininas. Após, foi conduzido o primeiro estudo empírico que compõe esta dissertação, que adaptou o instrumento para mensuração dos parâmetros do modelo utilizando uma amostra de 272 profissionais brasileiros. Para a validação, realizou-se análises fatoriais confirmatórias, com método de estimação da máxima verossimilhança. A versão final apresentou 19 itens, distribuídos nos fatores previstos, com os valores do coeficiente de precisão: Balanço ($\alpha=,78$), Crescimento ($\alpha=,76$) e Autenticidade ($\alpha=,65$). Utilizando a escala adaptada, realizou-se o segundo estudo empírico com o objetivo de averiguar se há e como se dá a diferença entre mulheres e homens ao optarem por abrir seus próprios negócios. Além da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica adaptada para o contexto brasileiro, foi utilizado um questionário sociodemográfico e um acerca da trajetória empreendedora e características dos negócios dos participantes empresários. Participaram desta etapa 416 profissionais maiores de idade, dos quais 54,6% mulheres e 48,6% empreendedores. Embora profissionais que possuam um negócio próprio tenham apresentado médias significativamente mais altas ($M=3,86$) em relação a não-empreendedores no parâmetro Crescimento [$M=3,53$; $F(416,1)=15,15$; $p<0,001$, $\eta^2 = 0,4$], não foi verificada diferença significativa entre os parâmetros segundo o sexo. Corroborando este resultado, as principais razões para abertura da empresa – identificação de oportunidade de negócio, desejo por autonomia e atuação segundo valores pessoais – foram as mais frequentemente citadas entre empreendedoras e empreendedores. Ao contribuir para desmistificar a ideia de que as motivações para o empreendedorismo feminino sejam essencialmente diferentes do masculino, espera-se ampliar a conscientização sobre e a promoção desta atividade, especialmente entre mulheres.

Palavras-Chaves: carreira caleidoscópica; aconselhamento de carreira; empreendedorismo.

Área conforme classificação CNPq: 7.07.00.00-1 - Psicologia

Sub-área conforme classificação CNPq: 7.07.05.03-8 Papeis e Estruturas Sociais, Indivíduo

Abstract

This study was conducted within the Group of Studies in Career Development of the field of Social Psychology, in the Psychology Faculty of Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. The research's main objective was to investigate the female entrepreneurial career in order to understand its motivations under a contemporary career model: the Kaleidoscopic Career Model. Brazil is among the top 10 countries with the highest rates of entrepreneurship in the world, with almost equivalent rates between men and women - the difference is less than 2. Although female entrepreneurship growth has been 16% in the last 10 years compared to male's 7%, this activity is still strongly associated with male careers. In this context, the specificities of female entrepreneurship may be overshadowed, just as there is a difference between the motivations that lead women and men to open their own businesses. Therefore, the general objective of this research was to verify if there are differences between men and women regarding their motivations for entrepreneurship, according to the parameters of the Kaleidoscopic Career, theoretical model developed based on female career trajectories. To achieve this goal, a narrative review of the literature on the model was carried out, which analyzed 16 articles available in national and international scientific databases on the Kaleidoscopic Career Model, and its relation with female career trajectories. Afterwards, the first empirical study that composes this dissertation has adapted this instrument to Brazilian context within a sample of 272 Brazilian professionals. For the validation, confirmatory factorial analysis has been used, with maximum likelihood estimation method. The final version of the scale presented 19 items, distributed in the predicted factors, with precision values of: Balance ($\alpha=.78$), Challenge ($\alpha=.76$) and Authenticity ($\alpha=.65$). Using this adapted scale, the second empirical study aimed to verify if there is difference between women's and men's motivation for opening their own businesses. In addition to the Kaleidoscopic Career Parameter Scale adapted to Brazilian context, a sociodemographic survey and entrepreneurial trajectory and business characteristics questionnaire were used with the respondents. The sample was composed by 416 professionals, in which 54.6% were women and 48.6% were entrepreneurs. Although professionals with their own business had significantly higher averages ($M = 3.86$) compared to non-entrepreneurs in Challenge parameter [$M = 3.53$; $F(416,1) = 15.15$; $p < 0.001$, $\eta^2 = 0,4$], there was no significant difference between the parameters according to respondent's sex. Corroborating this result, the main reasons for opening a company - identification of business opportunity, desire for autonomy and work according to personal values - were the most frequently answers among male and female entrepreneurs. By contributing to demystify the idea that the motivations for female entrepreneurship are essentially different from the masculine, we expect results to contribute for a greater awareness and promotion of female entrepreneurship.

Key-words: kaleidoscope career, career counseling, entrepreneurship.

Área conforme classificação CNPq: 7.07.00.00-1 - Psicologia

Sub-área conforme classificação CNPq: 7.07.05.03-8 Papeis e Estruturas Sociais, Indivíduo

SUMÁRIO

Dedicatória	5
Agradecimentos	6
Resumo	7
Abstract	9
Sumário	10
Relação de Tabelas	11
Relação de Figuras	12
1. APRESENTAÇÃO.....	13
2. ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	23
ESTUDO 1	23
ESTUDO 2	39
ESTUDO 3	62
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS	94
4. ANEXOS	98
ANEXO A: Escala dos Parâmetros da Carreira Caleidoscópica	99
ANEXO B: Questionário Sociodemográfico	101
ANEXO C: Questionário sobre Características do Negócio e Trajetória Empreendedora.....	102
ANEXO D: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	104
ANEXO E: Parecer Cosubstanciado do CEP	106
ANEXO F: Comprovante de Submissão de Artigo	107

Relação de Tabelas

Tabela 1 - Adaptação semântica dos itens	48
Tabela 2 - Análise de correlação das características do negócio.....	74
Tabela 3 - Análise dos motivos para empreender entre homens e mulheres	77
Tabela 4 - Parâmetros da Carreira Caleidoscópica segundo perfil da amostra	78

Relação de Figuras

Figura 1 - Número de artigos segundo o ano de publicação.....	25
Figura 2 - O Modelo de Carreira Caleidoscópica	42
Figura 3 - Modelo dos Parâmetros da Carreira Caleidoscópica (reespecificado).....	50
Figura 4 - Parâmetro mais proeminente segundo o sexo.....	79

1. APRESENTAÇÃO

1.1 Temática da Dissertação

A ideia que gerou a presente dissertação surgiu em meados de 2015, período no qual realizei uma transição de carreira, deixando um cargo de funcionária em uma empresa privada para trabalhar exclusivamente em meu próprio negócio. Esta transição ocorreu simultaneamente ao meu ingresso no Grupo de Estudos em Desenvolvimento de Carreira da PUCRS, despertando o desejo de realizar o Mestrado de Psicologia da área.

Em função desta mudança profissional, também ingressei em grupos de empreendedorismo feminino, participando da organização de eventos e acompanhando histórias de vidas de diversas empreendedoras. Considerando que muitas delas relatavam terem optado pelo empreendedorismo em função da busca por maior autonomia e equilíbrio entre família e trabalho, questionei se tais aspectos eram especificidades da carreira empreendedora feminina e como sua análise poderia reforçar a reflexão deste fenômeno nas empresas, uma vez que as organizações estavam perdendo talentos femininos por não oportunizarem o equilíbrio entre os papéis de vida destas mulheres, levando-as a deixarem seus cargos para abrir seu próprio negócio.

Debruçando-me sobre este tema, tomei contato com um novo modelo para a investigação das carreiras contemporâneas desenvolvida com o intuito de explicar a razão da tendência, entre mulheres, de voluntariamente deixarem seus empregos com o objetivo melhor atenderem às demandas de sua vida pessoal – fenômeno denominado pela academia como “*the opt-out revolution*”. Este modelo de carreira contemporâneo corresponde ao Modelo de Carreira Caleidoscópica, proposto por Mainiero e Sullivan (2005), o qual se alicerça esta dissertação.

O presente trabalho propõe-se a analisar a temática do empreendedorismo – em especial o feminino – utilizando os parâmetros propostos pelo Modelo de Carreira Caleidoscópica como variáveis de análise. Espera-se que os resultados encontrados contribuam para a desmistificação das razões que levam as mulheres a abrirem seus próprios negócios, promovendo o empreendedorismo (especialmente feminino), o

aconselhamento de carreira voltado para este público e a conscientização sobre a necessidade de proposição e adoção de políticas organizacionais mais igualitárias entre os sexos.

1.1.1 O Empreendedorismo Feminino

O empreendedorismo é caracterizado pela capacidade de identificação de oportunidades e desenvolvimento de ideias inovadoras, ainda que sob condições de incerteza e com riscos envolvidos (Hisrich & Peters, 2002). Sendo assim, o ato de empreender traz implícitas a forte competitividade e as altas expectativas profissionais de sucesso, aspectos estereotipadamente associados ao sexo masculino (Ahl & Marlow, 2012; Cramer, Cappelle, Andrade & Brito, 2012; Monteiro, Silveiro & Daniel, 2015). Tal fato pode fazer com que mulheres tendam a ter menor espaço de inserção, visto que profissionais do sexo feminino que executam suas atividades em ambientes predominantemente masculinos estão mais propensas à exclusão caso não haja conformidade às características masculinizantes (Belo & Camino, 2012).

Mesmo diante deste cenário, a taxa de empreendedorismo feminino cresceu 16% no Brasil, em comparação com um aumento de 7% em relação ao empreendedorismo masculino, no período entre 2003 a 2013 (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas [SEBRAE], 2015). Essa expansão do empreendedorismo feminino é uma realidade mundial e não exclusivamente brasileira, conforme apontam os dados da pesquisa Global Entrepreneurship Monitor (2017), em que dos 74 países participantes do estudo, 63 registraram aumento médio de 10% na taxa de empreendedorismo entre mulheres durante o período de 2014 a 2016.

A expansão da participação feminina na atividade empreendedora não só constrói uma alternativa de inserção ou permanência no mercado de trabalho, mas também revela grande potencial econômico, pela geração de empregos e impacto social, contribuindo de forma significativa para o desenvolvimento socioeconômico da sociedade (Jonathan, 2011; Machado, St-Cyr, Mione & Alves, 2003). No entanto, há a necessidade de investigar como esta atuação se dá, especialmente no contexto brasileiro, visto que o Brasil ocupa a nona posição mundial na taxa empreendedorismo

feminino (Global Entrepreneurship Monitor [GEM], 2015), mas ainda é o 60º país do mundo em termos de condições e oportunidades igualitárias entre os sexos para o exercício desta atividade (Terjesen & Lloyd, 2015).

1.1.2 O Modelo de Carreira Caleidoscópica

Assim como o caleidoscópico¹ altera sua imagem de fundo conforme é girado, os indivíduos modificam o “mosaico” de suas carreiras ao longo das mudanças de seu contexto, levando em consideração suas necessidades, objetivos e papéis de vida (Mainiero & Sullivan, 2005). Com base nesta premissa, as autoras Mainiero e Sullivan (2005) propuseram o Modelo de Carreira Caleidoscópica, construto teórico voltado para explicar o que orienta as decisões de carreira dos indivíduos ao longo do ciclo de vida, levando em consideração o contexto em que se encontram (Mainiero & Sullivan, 2005; Sullivan, Forret, Mainiero & Tersejen, 2007; Sullivan & Mainiero 2007). Segundo este modelo, a tomada de decisões dos profissionais é realizada com base em três parâmetros:

- 1) Autenticidade – direcionamento para valores e busca por atividades que tenham significado ou ligação com motivações e aspirações pessoais;
- 2) Balanço – direcionamento para o equilíbrio entre diferentes papéis de vida, e busca por conciliação entre demandas familiares, profissionais e pessoais;
- 3) Crescimento – direcionamento para desafios e busca por reconhecimento, avanço na carreira e sucesso profissional.

Estes três parâmetros - que compõem o ABC da Carreira Caleidoscópica - não são estáveis ao longo do ciclo vital (Mainiero & Sullivan, 2005). Eles se alternam, sendo que um torna-se mais proeminente em determinado momento do contexto de vida do indivíduo, enquanto os outros deslocam-se para o fundo do “mosaico”, exercendo menor influência sobre a tomada de decisão em relação à carreira (Mainiero & Sullivan, 2005). Conforme o modelo, os indivíduos avaliam suas escolhas e opções profissionais através de diferentes perspectivas ou lentes, tal qual em um caleidoscópico, a fim de encontrar o melhor arranjo entre seus relacionamentos,

¹ Um caleidoscópico é um brinquedo óptico formado por um pequeno tubo contendo espelhos inclinados e pequenos fragmentos de vidro colorido em seu interior. Conforme é girado, o caleidoscópico produz diferentes combinações de efeito visual, através do reflexo da luz exterior.

trabalhos, dificuldades e oportunidades (Cabrera, 2009; Mainiero & Sullivan, 2005). Neste sentido, o Modelo de Carreira Caleidoscópica está em sintonia com as vivências profissionais femininas (Mainiero & Sullivan, 2005), visto que suas carreiras muitas vezes são modificadas ou até interrompidas pela falta de oportunidades de carreira (necessidade de Crescimento), por demandas relacionadas a outros papéis de vida (necessidade de Balanço), ou pelo fato de o trabalho não estar alinhado a seus valores pessoais (necessidade de Autenticidade) (Tajlili, 2014; Maniero & Sullivan, 2005).

Dadas suas características, é também possível associar os parâmetros da Carreira Caleidoscópica às motivações para o empreendedorismo, seja por meio da busca por autonomia (Autenticidade), pela possibilidade de flexibilizar horários (Balanço) ou pela identificação de uma oportunidade de negócio (Crescimento). Portanto, o construto da Carreira Caleidoscópica apresenta-se como uma abordagem teórica em consonância com o propósito deste estudo, que é investigar as motivações que levam mulheres a optarem pela carreira empreendedora.

1.2. Justificativa

Ao passo que o empreendedorismo feminino gera amplo impacto econômico, político e social nas comunidades em que está presente (SEBRAE, 2015; Machado et al., 2003), é fundamental a análise das razões que motivam as mulheres a iniciarem seus negócios. A pesquisa, neste sentido, permite desmistificar as razões para empreendedorismo feminino e, assim, contribuir para a criação de políticas e iniciativas que permitam promover este tipo de atividade entre mulheres, ao identificar quais suas necessidades e anseios reais – e assim desmistificar aqueles pautados por estereótipos de gênero.

Ademais, ao levantar os parâmetros que orientam as decisões de carreira femininas, sob a ótica do Modelo de Carreira Caleidoscópica, analisa-se a trajetória de mulheres considerando um contexto relacional e, portanto, mais adequado a suas realidades (Ahl, 2006; Maniero & Sullivan, 2005; Marlow, 2014). Visto que a atividade empreendedora ainda é fortemente associada a representações masculinas (Monteiro, Silveiro & Daniel, 2015), a comparação entre as motivações para o empreendedorismo segundo o sexo pode oportunizar a análise das múltiplas possibilidades de interações entre a trajetória individual e as expectativas sociais

existentes, contribuindo para a melhor compreensão de aspectos específicos da carreira de mulheres (Beatrice, 2012).

1.3 Objetivos

O estudo teve como objetivo geral verificar se há diferença entre as motivações para o empreendedorismo e os parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica segundo o sexo do indivíduo. Nesse sentido, os seguintes objetivos específicos foram estabelecidos:

- 1) buscar evidências de validade para a Escala de Parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica em uma amostra de trabalhadores brasileiros;
- 2) averiguar em que medida as três dimensões do Modelo de Carreira Caleidoscópica, a saber, Autenticidade, Balanço e Crescimento, se fazem presentes entre participantes empreendedores e não empreendedores;
- 3) verificar, na amostra investigada, a relação entre os três parâmetros da Carreira Caleidoscópica, características sociodemográficas, trajetória empreendedora e dados da empresa.

1.4 Delineamento da Pesquisa

Primeiramente foi realizada uma revisão narrativa de literatura contemplando a temática da Carreira Caleidoscópica, com o intuito de averiguar o estado da arte a respeito deste modelo e avaliar sua adequação para a análise das trajetórias profissionais femininas (Fontelles, Simões, Almeida & Fontelles, 2010). Utilizou-se as bases de dados Web of Science, EBSCO, Scopus, Scielo e PePSIC, em que foram pesquisados artigos nacionais e internacionais publicados na década após a proposição do Modelo em 2005, que contivessem os termos associados ao construto. A busca resultou em 54 referências, das quais 16 satisfizeram os critérios de inclusão: artigos completos publicados em revistas científicas e que contivessem os termos pesquisados em seu título ou resumo. Após a análise dos artigos, verificou-se que a maioria abordava aspectos específicos à carreira feminina, explorando possíveis estratégias para a retenção e desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho e nas organizações, além de contribuir para a prática do aconselhamento profissional.

Após esta pesquisa de cunho teórico, realizou-se dois estudos empíricos de natureza observacional, abordagem quantitativa e descritiva, e exploratórios quanto a seus objetivos, as quais, em relação aos aspectos técnicos, consistiram em pesquisas de campo, prospectivas e transversais (Fontelles et al., 2010).

O primeiro estudo empírico, intitulado “Adaptação e Evidências de Validade da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica”, buscou evidências de validade e adequação ao contexto brasileiro da escala utilizada para avaliar o Modelo de Carreira Caleidoscópica, proposto por Sullivan Forret, Carraher e Mainiero (2009). Nesta etapa de pesquisa, participaram 272 respondentes, maiores de idade (autônomos, empregados e empreendedores). O procedimento de adaptação do instrumento seguiu os passos propostos por Borsa, Damásio e Bandeira (2012). Por meio do procedimento de análise fatorial confirmatória, com método de estimação de máxima verossimilhança, obteve-se evidências de validade para a versão final de 19 itens, distribuídos nos fatores previstos e com *alphas* de 0,78 para Balanço; 0,76 para Crescimento e 0,65 para Autenticidade. Neste sentido, a escala demonstrou evidências de validade ao contexto brasileiro, reforçando a consolidação do construto no país e sua utilização para pesquisas e como recurso heurístico nos processos de aconselhamento de carreira.

Após a etapa de validação, a escala foi inserida em um questionário composto também por perguntas sobre dados sociodemográficos, trajetória empreendedora e características do negócio, com o intuito de verificar se haviam diferenças em relação aos parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica segundo o sexo ou em relação ao exercício da atividade empreendedora, características do negócio, faixa etária, relacionamento, filhos, formação profissional e renda familiar. Este questionário foi respondido por 416 profissionais, homens e mulheres, acima de 18 anos, da região Sul do país, dos quais 48,6% eram empreendedores e 54,6% eram mulheres. O tamanho da amostra foi definido por meio de cálculo amostral, que levou em consideração a população total da região Sul do país, estimada em 29,644 milhões de indivíduos (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2017). Neste sentido, a amostra coletada permitiu o cálculo e a realização das análises estatísticas necessárias para a verificação das hipóteses desse estudo, considerando uma margem de erro de 0,05 e nível de confiança de 95%. Embora empreendedores tenham apresentado médias significativamente mais altas no parâmetro Crescimento

($M=3,86$) em relação a profissionais que não possuem negócio próprio [$M=3,53$; $F(416,1)=15,15$; $p<0,001$, $\eta^2 = 0,4$], não foi verificada diferença significativa entre os parâmetros segundo o sexo. Sendo assim, espera-se que os resultados encontrados contribuam para desmistificar estereótipos de gênero associados às motivações para o empreendedorismo feminino, contribuindo para sua conscientização e fortalecimento.

Todas as atividades desta pesquisa foram submetidas à avaliação da comissão científica e, posteriormente, do Comitê de Ética da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Os indivíduos convidados a participar da pesquisa foram devidamente esclarecidos sobre os objetivos do trabalho e, para responderem aos instrumentos de coleta de dados, deveriam expressar sua concordância em participar da pesquisa através de um termo consentimento livre e esclarecido. Esse procedimento visou a atender os procedimentos éticos e adequar o projeto às Diretrizes e Normas de Pesquisa com Seres Humanos da Resolução nº 466/2012 e da Resolução no 510/2016 que orienta a pesquisa com seres humanos em Ciências Humanas e Sociais do Conselho Nacional de Saúde.

1.5 Contexto da Pesquisa

Esta dissertação está vinculada ao Grupo de Pesquisa em Desenvolvimento de Carreira da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, coordenado pela profa. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira. O estudo empírico de validação da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica (Estudo 2) está associado à linha de pesquisa do grupo de desenvolvimento e validação de instrumentos e técnicas no campo da orientação e desenvolvimento de carreira. A revisão de literatura (Estudo 1) e a pesquisa empírica realizada para averiguar se há diferenças entre o sexo do empreendedor e os parâmetros da Carreira Caleidoscópica (Estudo 3) estão associados com a linha de pesquisa de carreira, cultura e organizações.

1.6 REFERÊNCIAS

- Ahl, H. J. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice* 30(5), 595–621.
- Ahl, H. & Marlow, S. (2012). Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? *Organization*, 19(5), 543-562.
- Beatrice, A. (2012). Why women enter into entrepreneurship? an emerging conceptual framework based on the peruvian Case. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*, 3(4), 43-63.
- Belo, R. P.; de Souza, T. R. & Camino, L. (2008). Trabalho de Mulher? Um Levantamento sobre Profissão e Gênero. *CCHLA ± Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes ± UFPB. VIII Conhecimento em Debate*, 1-6.
- Bianchi, M., Parisi, V. & Salvatore, R. (2016). Female entrepreneurs: motivations and constraints: an Italian regional study. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 8(3).
- Borsa, J. C., Damásio, B. R. & Bandeira, D. R. (2012). Cross-Cultural Adaptation and Validation of Psychological Instruments: Some Considerations. *Paidéia*; 22 (53): 423-432.
- Cabrera, E. F. (2009). Protean organizations: reshaping work and careers to retain female talent. *Career Development International*, 14(2), 186-201.
- Cramer, L., Capelle, M., Andrade, A. & Brito, M. (2012) Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas - REGEPE*, 1(1), 53-71.
- Conselho Nacional de Saúde (2012). *Resolução n. 466*, de 12 de dezembro de 2012. Brasília.
- Conselho Nacional de Saúde (2016). *Resolução n. 510*, de 07 de abril de 2016. Brasília.

- Fontelles, M.J.; Simões, M,G; Almeida, J.C. & Fontelles, R.G.S. (2010). Metodologia da pesquisa: diretrizes para o cálculo do tamanho da amostra. *Rev. Paran. Med.*, 24, 57-64.
- Global Entrepreneurship Monitor – GEM (2017). 5HSRUW RQ :RPHQV *Entrepreneurship*. Boston: The Fenway Group.
- Global Entrepreneurship Monitor - GEM (2015). *Empreendedorismo no Brasil*. IBPQ.
- Hisrich, R. D. & Peters, M., P. (2004). *Empreendedorismo*. 5ª ed. Porto Alegre: Bookman.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2017). *Censo Demográfico 2010 por estado: Trabalho - Amostra*. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/estadosat/>. Acesso em 21 de Outubro de 2017.
- Jonathan, E. G. (2011). Mulheres empreendedoras: o desafio da escolha do empreendedorismo e o exercício do poder. *Psicologia Clínica*, 23(1), 65- 85.
- Machado, H. V., St-Cyr, L., Mione, A. & Alves, M. C. M. (2003). O Processo de Criação de Empresas por Mulheres. *Revista de Administração Eletrônica*, 2 (2).
- Maniero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternative explanation for the opt-out generation. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-23.
- Marlow, S. (2014). Exploring future research agendas in the field of gender and entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 6(2), 102-120
- Monteiro, R., Silveiro, C., & Daniel, F. (2015). Representações sociais do empreendedorismo no feminino e no masculino: Investigação com estudantes. *Psicologia em Estudo*, 20(1), 107-116.
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE (2015). *Anuário das Mulheres Empreendedoras e Trabalhadoras em Micro e Pequenas Empresas 2014-2015*, 3. Ed, Brasília: DIEESE.
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Carraher, S. M., & Mainiero, L. A. (2009). Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International*, 14(3), 284-302.

- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Mainiero, L. A., & Terjesen, S. (2007). What motivates entrepreneurs? An exploratory study of the kaleidoscope career model and entrepreneurship. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 12(4).
- Sullivan, S. E. & Mainiero, L. A. (2007). The changing nature of gender roles, alpha/beta careers and work-life issues: Theory driven implications for human resource management. *Career Development International*, 12(3), 238 – 263.
- Tajlili, M. H. (2014). A Framework for Promoting Women's Career Intentionality and Work–Life Integration. *Career Development Quarterly*, 62(3), 254-267.
- Terjesen, S. & Lloyd, A. (2015). *The Female Entrepreneurship Index (FEI): An analysis of the conditions that foster high-potential female entrepreneurship*. Washington, D.C.: Global Entrepreneurship and Development Institute.

2. ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

ESTUDO 1

Modelo de Carreira Caleidoscópica: uma Alternativa para Análise das Trajetórias Profissionais de Mulheres

Resumo: Este artigo apresenta uma revisão narrativa de literatura sobre o Modelo de Carreira Caleidoscópica e sua contribuição para a análise da carreira feminina. O modelo analisado propõe avaliar as carreiras a partir dos parâmetros de Autenticidade, Balanço e Crescimento, os quais impactam nas decisões de carreira dos indivíduos. Foram analisados artigos nacionais e internacionais publicados na década após a proposição do Modelo em 2005, nas bases de dados Web of Science, Scopus, EBSCO, Scielo e PePSIC. A busca resultou em 54 referências, das quais 16 satisfizeram os critérios de inclusão: ser artigo completo publicado em periódico científico e conter os termos pesquisados em seu título ou resumo. Os artigos analisados demonstraram que o modelo é utilizado para o estudo das decisões profissionais dos indivíduos, bem como para a proposição de políticas organizacionais e para a prática de aconselhamento de carreira.

Palavras-chave: Carreira Caleidoscópica; Carreira Feminina; Revisão de Literatura.

Abstract: This article presents a narrative review of the literature on the Kaleidoscopic Career Model and its contribution to the analysis of the female career. This model proposes the analysis of careers contemplating the parameters of Authenticity, Balance and Challenge, which affect career decision-making. The study analyzed national and international articles published within the decade after the model creation in 2005. The search resulted in 54 references, of which 16 met the inclusion criteria: be a complete article published in a scientific journal and contain the researched terms in its title or abstract. The articles analyzed showed that the model is used for the study of the professional decisions of individuals, as well as for the proposition of organizational policies and career counseling practice.

Key Words: Kaleidoscope Career; Female Career; Literature Review.

INTRODUÇÃO

É inegável o crescimento da população feminina economicamente ativa, não só no Brasil, mas em outros países do mundo (Andrade, Oliveira & Hatfield, 2017; Bianchi, Parisi, & Salvatore, 2016; Rosa, Zampier & Stefano, 2017; Strobino & Teixeira, 2014). No entanto, as empresas persistem na replicação do modelo tradicional de carreira, com estruturas organizacionais hierárquicas e lineares, longas jornadas de trabalho e responsabilidades projetadas para o homem tradicional, que provavelmente conta com o apoio de sua esposa para administrar as responsabilidades associadas à família e ao cuidado com a casa (Andrade et al., 2017; Clarke, 2015; Mainiero & Sullivan, 2005; Rosa et al., 2017; Sullivan & Mainiero, 2007a).

O cuidado com os filhos, o apoio a pais idosos, as demandas pessoais, as questões amorosas, a discriminação de gênero e o assédio no ambiente organizacional levam muitas mulheres a seguirem carreiras descontínuas, interrompidas, ou até “alternativas”, como trabalhos em meio-período ou fora das estruturas tradicionais de emprego (Tajlili, 2014; Maniero & Sullivan, 2005; Sullivan & Mainiero, 2007a). As profissionais ainda enfrentam o chamado “teto de vidro” nas organizações - metáfora que descreve a barreira simbólica que dificulta a ascensão feminina aos principais cargos executivos nas empresas (Braun, Vierheller & Oliveira, 2016; Baruch & Vardi, 2015; Cramer, Cappelle, Andrade & Brito, 2012; Strobino & Teixeira, 2014; Sullivan & Meek, 2012). Tais obstáculos à inserção, permanência e exercício profissional feminino no mercado de trabalho levam a claras diferenças entre os sexos em relação ao salário, às oportunidades e às dificuldades encontradas (Ahl, 2006; Cramer et al., 2012; Marlow, 2014). Nesse contexto, a resistência das mulheres e a sua insubordinação aos modelos de carreira tradicionais se dá pela busca de outros contratos de trabalho, temporários ou parciais, e até pelo desligamento da empresa (Carroll & Brandazza, 2002; Oltramari & Grisci, 2012).

Com o objetivo de fazer uma análise mais adequada das trajetórias profissionais de mulheres, Mainiero e Sullivan (2005) propuseram o Modelo de Carreira Caleidoscópica, construto teórico destinado a compreender como as carreiras estão se desenvolvendo na contemporaneidade. Por considerar o impacto do contexto sobre as decisões de carreira, esse modelo reforçou o debate sobre como

mulheres lidam com suas escolhas profissionais e colocou a visão acerca da carreira feminina em foco (Cabrera, 2009). Permitiu também a realização de críticas à forma como as organizações negligenciam questões relativas às profissionais, apontando soluções e caminhos para que mulheres possam, de fato, seguir sua trajetória laboral de forma mais justa e igualitária (Cabrera, 2009; Sullivan, & Mainiero, 2008). Neste sentido, a presente pesquisa busca reunir os principais conceitos e análises realizadas acerca do Modelo de Carreira Caleidoscópica, com o intuito de apresentar e sintetizar os principais achados de estudos teóricos e empíricos sobre o modelo, construindo pontes com o estudo da trajetória profissional feminina.

MÉTODO

Foi realizada uma revisão narrativa de literatura tomando como base de análise estudos e pesquisas acerca do Modelo de Carreira Caleidoscópica. Esse método corresponde à realização de avaliações críticas de materiais já publicados, com o intuito de verificar o progresso das pesquisas na temática abordada (APA, 2012; Rother, 2007). Visto que o Modelo de Carreira Caleidoscópica foi introduzido há pouco mais de uma década, a proposta deste trabalho é averiguar o estado da literatura acerca deste tema, e como está relacionado aos estudos acerca das trajetórias profissionais femininas.

As referências analisadas foram coletadas a partir dos resultados obtidos em pesquisa nas bases de dados PePSIC, Scielo, Scopus, EBSCO e Web of Science. Foram analisados somente artigos teóricos e empíricos completos publicados em revistas científicas, que fizessem menção ao Modelo de Carreira Caleidoscópica em seu título ou resumo. Livros, teses e dissertações foram excluídos desta análise. As palavras-chave utilizadas na busca da revisão foram “carreira caleidoscópica”, “carreira caleidoscópico” e também os termos em inglês, “*kaleidoscope career*” e “*kaleidoscopic career*”. O estudo abrangeu publicações a partir do ano 2005, data de publicação do artigo que apresentou o modelo (Mainiero & Sullivan, 2005), até 2015, dez anos após a primeira publicação.

ANÁLISE DE RESULTADOS

Foram encontrados 45 resultados para a busca do termo “*kaleidoscope career*” e 9 referências para “*kaleidoscopic career*”. Não foram encontrados resultados para a busca com termos na língua portuguesa, em nenhuma das bases analisadas.

Deste total de 54 referências, foram eliminados os artigos em duplicidade, resultando em uma amostra total de 28 trabalhos. Destes, foram considerados apenas as publicações que fossem artigos científicos completos que possuíam os termos pesquisados em seu título ou resumo. Dos resultados encontrados, doze não atenderam a estes critérios de inclusão, resultando em uma amostra total de 16 trabalhos. A Figura 1 apresenta o número de artigos encontrados segundo seu ano de publicação, considerando o espaço temporal de uma década após a proposição do modelo.

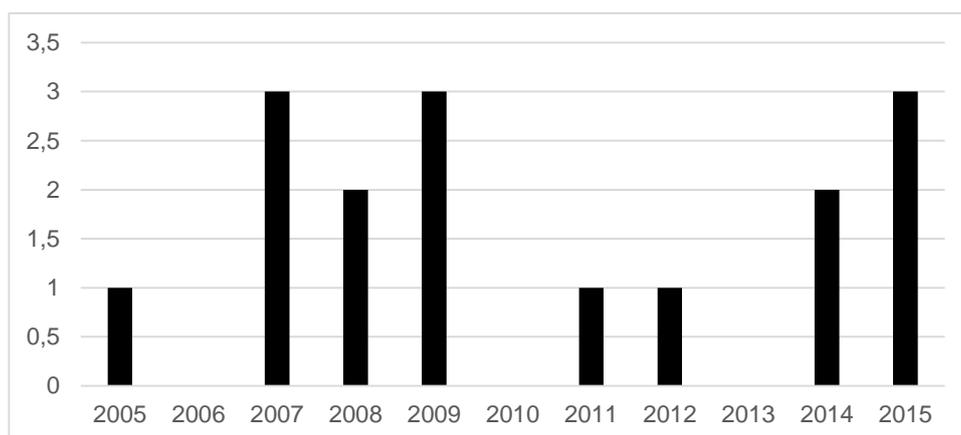


Figura 1.

Número de artigos segundo o ano de publicação

RESULTADOS

Principais Pressupostos

Após a análise dos artigos encontrados, verificou-se que o Modelo de Carreira Caleidoscópica foi desenvolvido com base em estudo realizado por Mainiero e

Sullivan (2005) com cerca de 3.000 profissionais dos Estados Unidos, ao longo de cinco anos. Por meio de uma abordagem multimétodo, que incluiu realização de entrevistas, grupos focais e aplicação de questionários, a pesquisa investigou as aspirações e transições de carreira de mulheres e homens, considerando sua tomada de decisão e seu contexto profissional, pessoal e familiar (Mainiero & Sullivan, 2005; Sullivan, Forret, Mainiero & Tersejen, 2007).

Da mesma forma que um caleidoscópico produz imagens diferentes conforme seu tubo é rotacionado, este modelo de carreira analisa como os indivíduos alteram o “mosaico” de suas vidas ao adequar aspectos que lhes permitam uma melhor adaptação a seus papéis, demandas e relacionamentos (Mainiero & Sullivan, 2005, Sullivan, 2011; Sullivan et. al., 2007). Em analogia ao caleidoscópico que possui três espelhos, este modelo é constituído por três parâmetros que orientam a tomada de decisões de carreira (Maniero e Sullivan, 2005; Sullivan & Baruch, 2009; Sullivan, Forret, Carraher, & Mainiero, 2009; Sullivan et al., 2007):

1) Autenticidade (*Authenticity*) – necessidade de adequação da carreira a valores pessoais; busca por significado naquilo que realiza e por um trabalho alinhado com suas motivações e aspirações pessoais.

2) Balanço (*Balance*) – necessidade e busca pelo equilíbrio entre trabalho e não trabalho (família, amigos e interesses pessoais);

3) Crescimento (*Challenge*) - necessidade de um trabalho estimulante e foco em avançar na carreira; busca por aprendizado e realização profissional.

O Modelo de Carreira Caleidoscópica pressupõe que estes parâmetros não são estáveis ao longo do ciclo de vida (Maniero e Sullivan, 2005; Sullivan & Baruch, 2009; Sullivan et al., 2009; Sullivan et al., 2007). De acordo com o contexto e demais fatores que afetam a tomada de decisões profissionais dos indivíduos, um parâmetro ocupa uma posição de maior destaque no “mosaico” e passa a guiar as decisões de carreira. Os demais parâmetros continuam presentes, mas assumem um papel secundário no processo decisório (Sullivan & Baruch, 2009).

Ao passo que papéis não relacionados a trabalho - como a maternidade - se tornam prioridade, o indivíduo pode adotar um mosaico com maior destaque para Balanço. Se dinheiro é necessário, o parâmetro Crescimento pode se tornar mais proeminente. Entretanto, se as questões acerca de Crescimento e Balanço estão menos intensas, o indivíduo pode questionar se está fazendo o que deseja em sua

vida, engajando assim em um pensamento mais reflexivo e centrado sobre a direção de sua carreira e planos de vida, tornando o parâmetro Autenticidade mais evidente (Sullivan et. al., 2007; Carraher, Crocitto & Sullivan, 2014). O artigo teórico de Sullivan e Baruch (2009), além de apresentar tais conceitos, descreve a Carreira Caleidoscópica como um dos exemplos da próxima geração de construtos no campo de estudo em carreira.

Com o intuito de consolidar esta teoria, destacam-se os estudos com base no Modelo de Carreira Caleidoscópica para encontrar evidências da influência dos parâmetros na tomada de decisões de carreira dos sujeitos (Cabrera, 2007; Sullivan et. al., 2007). Por meio de uma abordagem exploratória, Sullivan et al. (2007) utilizaram questionários e entrevistas em profundidade com empreendedores para verificar suas motivações para a carreira, ao longo de sua trajetória. Verificou-se que, de fato, os parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica influenciavam na tomada de decisão dos empresários, em diferentes níveis ao longo de seu ciclo de vida (Sullivan et. al., 2007). Howes, e Goodman-Delahunty (2015) realizaram pesquisa com 182 policiais australianos, a respeito de suas decisões sobre permanecer ou não nesta carreira, utilizando questionários abertos. As respostas foram analisadas e agrupadas segundo os parâmetros do modelo, permitindo sugerir estratégias de retenção com o objetivo de atender as necessidades de Autenticidade, Balanço e Crescimento destes profissionais (Howes, & Goodman-Delahunty, 2015).

Já o estudo de Cabrera (2007) investigou 497 mulheres graduadas na área de negócios sobre as razões que as levaram a deixar seus empregos. Este estudo identificou evidências da existência dos três parâmetros e que estes influenciavam as decisões de carreira dos indivíduos – 47% das participantes indicaram ter interrompido sua trajetória profissional em algum momento por necessidades associadas a Balanço, por exemplo. Em consonância com os pressupostos do Modelo de Carreira Caleidoscópica, 62% da amostra deste estudo também relatou ter modificado o foco de sua carreira ao longo do tempo, alternando o parâmetro mais proeminente de acordo com seu momento de vida (Cabrera, 2007).

Há ainda pesquisas empíricas que demonstram a possibilidade de aplicação dos pressupostos do Modelo de Carreira Caleidoscópica entre os diferentes estágios de vida. Clarke (2015) utilizou o construto da Carreira Caleidoscópica em entrevistas com 18 jovens casais para analisar como gerenciam suas carreiras e decisões

profissionais, no sentido de tornarem-se bem-sucedidos enquanto buscam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. O estudo concluiu que profissionais mais jovens são menos propensos a replicar estereótipos de gênero que as gerações anteriores em sua busca por Balanço e Crescimento – alguns casais inclusive relataram tomar decisões de carreira orientados por dois parâmetros simultaneamente, ao invés de um predominante. Carraher, Crocitto e Sullivan (2014) usaram o construto para pesquisar a escolha pela realização de períodos sabáticos em profissionais mais maduros, analisando teoricamente os fatores que viabilizam essa possibilidade e os parâmetros que orientam tal tomada de decisão. August (2011) realizou estudo longitudinal com mulheres no final de carreira, antes e após a aposentadoria. Usando como base os parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica, a autora investigou as decisões e transições de carreira de 14 participantes. Por meio da *ground theory*, os resultados apontaram que as necessidades associadas aos três parâmetros continuam presentes nas trajetórias profissionais de mulheres em final de carreira, e até quando continuam a trabalhar após sua aposentadoria “oficial”, sem haver expressiva diferença entre estes estágios de vida (August, 2011).

No entanto, estudos quantitativos tomando como base a avaliação dos níveis de Autenticidade, Balanço e Crescimento, apenas surgiram como possibilidade a partir do trabalho de Sullivan, Forret, Carraher e Mainiero (2009). Este estudo desenvolveu a Escala de Parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica, para verificar diferenças geracionais de acordo com os parâmetros do modelo. A pesquisa demonstrou que membros da Geração X - nascidos entre 1965 e 1983 - tinham demandas significativamente maiores de Autenticidade e Balanço em comparação aos Baby Boomers - nascidos entre 1946 e 1964. Em relação ao parâmetro Crescimento, não foram encontradas diferenças significativas entre as duas gerações. Por outro lado, pessoas com maior nível educacional e renda tiveram escores do parâmetro Crescimento mais elevado, enquanto mulheres com filhos vivendo em casa tiveram maiores níveis referentes a Balanço. Por fim, mulheres e profissionais com maior nível educacional também apresentaram escores superiores no parâmetro Autenticidade (Sullivan et al., 2009).

O Modelo de Carreira Caleidoscópica e a Carreira Feminina

Desde sua criação, o Modelo de Carreira Caleidoscópica está intimamente ligado às trajetórias femininas. O construto foi apresentado como explicação à “*opt-out revolution*”, tendência entre mulheres com alta qualificação, que estavam optando por deixar seus cargos de alta liderança para melhor atender as demandas de sua vida pessoal (Mainiero & Sullivan, 2005). O próprio termo “*opt-out revolution*” foi criticado pelas autoras, que sugeriram a adoção de “*opt-out revolt*”, indicando que mulheres estariam se “revoltando” por não encontrarem espaço nas organizações que lhes permitissem atender suas necessidades em relação aos parâmetros Autenticidade (por não estar alinhado a seus valores pessoais), Balanço (por dificultar a conciliação entre trabalho e não trabalho) e Crescimento (por inibir oportunidades de crescimento profissional feminino).

Segundo os parâmetros do modelo, mulheres tenderiam a seguir uma trajetória profissional em que há um foco maior em Crescimento no início da carreira, para então Balanço e Autenticidade. A pesquisa realizada por Cabrera (2009), corrobora com tal visão. A autora realizou entrevistas com 220 mulheres egressas de um curso renomado de administração nos Estados Unidos, a respeito das suas trajetórias profissionais, tomando como base os pressupostos da Carreira Caleidoscópica. Seus resultados apontam que mulheres iniciam as carreiras com maior ênfase em Crescimento, para depois se concentrarem em aspectos relacionados a Balanço. Já o parâmetro Autenticidade cresce progressivamente segundo o avanço na carreira de mulheres. Homens, por sua vez, seguiriam uma trajetória com níveis de Crescimento também maiores no início, mas então migrando para Autenticidade e por fim para a busca de Balanço (Cabrera, 2009; Sullivan & Mainiero, 2007b). Este achado revela a importância de potenciais diferenças entre carreiras segundo o sexo, apontado graças ao uso dos pressupostos do Modelo de Carreira Caleidoscópica (Sullivan & Baruch, 2009).

De fato, boa parte dos artigos sobre o Modelo de Carreira Caleidoscópica trazem como pano de fundo questões ligadas à inserção feminina no mercado de trabalho e também às dificuldades impostas a este sexo em relação à equidade no ambiente organizacional (August, 2011; Cabrera, 2007; 2009; Grady & McCarthy, 2008; Maniero & Sullivan, 2005; Shaw & Leberman, 2015; Sullivan & Mainiero, 2007b; 2008; Tajlili, 2014). No artigo em que o modelo foi abordado pela primeira vez (Maniero & Sullivan, 2005), por exemplo, há uma crítica em relação a como as políticas de

recursos humanos orientam seus colaboradores e colaboradoras, afirmando ser imprescindível uma reformulação em relação à flexibilidade de horários para assegurar necessidades ligadas a Balanço, e à criação de trajetórias alternativas de carreira para atender demandas de Autenticidade e Crescimento das profissionais. As autoras destacam ainda a importância de tornar os gerentes diretamente responsáveis pela progressão de suas subordinadas, e a visão de que programas voltados ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal não são benefícios, mas sim necessidades.

O ensaio de Sullivan e Mainiero (2007b) complementa este raciocínio, trazendo sugestões práticas de como as empresas podem promover um ambiente de trabalho alinhado aos parâmetros de Autenticidade, Balanço e Crescimento. Dentre as ideias apresentadas, estão a criação de programas de qualidade de vida ou o estímulo à participação dos funcionários em ações de responsabilidade social para trabalhar necessidades ligadas a Autenticidade; oferta de creches no local de trabalho ou possibilidade de *home office* para suprir demandas ligadas a Balanço; e adoção de programas de mentoria ou políticas de *job-rotation* para atender questões associadas a Crescimento. Corroborando nesse sentido, os estudos de Sullivan e Mainiero (2008) e Cabrera (2009), os quais reforçam que a Carreira Caleidoscópica pode ser utilizada como referência para o desenho de políticas e sistemas de gestão de pessoas, sugerem algumas medidas que possam ser adotadas pelas empresas, auxiliando organizações na retenção de seus talentos femininos. Um dos exemplos mencionados por Sullivan, e Mainiero (2008) é oportunizar experiências internacionais para as profissionais em início de carreira, atendendo suas demandas ligadas a Crescimento. Utrilla, Torraleja e Ortega (2012), que em seu estudo apresentam teoricamente o modelo, salientam que, ao adotar políticas e sistemas de gestão ligados ao Modelo de Carreira Caleidoscópica, colaboradores atingirão altos níveis de satisfação com a carreira dentro da empresa, e tais benefícios individuais levarão à melhora de seu desempenho na organização.

Os estudos analisados ainda permitiram observar que as mulheres desejam trabalhar em organizações alinhadas a seus valores, e nas quais sintam seus direitos respeitados, incluindo aqui questões relacionadas a assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho (Cabrera, 2009; Sullivan, & Mainiero, 2008). Observou-se que as profissionais possuem maior necessidade em equilibrar demandas de trabalho com as de não-trabalho (filhos pequenos, pais idosos, cuidado com o lar etc.), sendo

preciso adotar programas que permitam o trabalho remoto ou em horários flexíveis, que foquem na produtividade ao invés do número de horas trabalhadas no escritório por exemplo (Sullivan, & Mainiero, 2008). A equidade no ambiente de trabalho, promovendo oportunidades iguais a homens e mulheres, é outro ponto importante para que possam atender suas demandas por Crescimento, não importando se sejam solteiras, casadas, com filhos ou outras responsabilidades e interesses (Sullivan, & Mainiero, 2008).

De acordo com alguns estudos, o Modelo de Carreira Caleidoscópica também pode ser utilizado para o atendimento clínico e aconselhamento de carreira (August, 2011; Grady & McCarthy, 2008; Shaw & Leberman, 2015; Tajlili, 2014), pois permite que psicólogos e consultores possam ajudar as mulheres a entenderem como seus múltiplos papéis interferem em suas decisões profissionais. Tal abordagem proporciona uma perspectiva holística às pacientes ou clientes sobre o que é relevante para sua vida em dados momentos e também fazer planos para o futuro, identificando prioridades e refletindo sobre seus valores pessoais (Tajlili, 2014). Shaw & Leberman (2015), por exemplo, utilizaram o Modelo de Carreira Caleidoscópica para realizar estudo a respeito das CEOs que atuam em organizações esportivas na Nova Zelândia, usando como fios condutores os parâmetros de Autenticidade, Balanço e Crescimento. Por meio de entrevistas com sete executivas, as autoras puderam traçar um retrospecto a respeito de como essas líderes tomaram suas decisões de carreira e como se percebiam ante os fatores que influenciavam suas vidas e escolhas, tais como família, objetivos pessoais e valores (Shaw & Leberman, 2015). Grady e McCarthy (2008) por sua vez, associaram o modelo ao modo como mães significam suas carreiras e equilibram as demandas entre família e trabalho. As autoras realizaram entrevistas em profundidade com 18 mães e revelaram o esforço para conciliar as demandas do trabalho, pessoais e familiares para estas mulheres, associando suas respostas aos parâmetros da Carreira Caleidoscópica. Algumas participantes do estudo alegaram não se importar em progredir na carreira, o que foi atribuído a uma forte orientação para Balanço, por exemplo, em que o parâmetro Crescimento ocupa um lugar secundário (Grady & McCarthy, 2008). Por fim, o artigo de Tajlili (2014) apresenta um método para a prática de aconselhamento de carreira, que utiliza pressupostos do Modelo de Carreira Caleidoscópica e da Teoria Sistêmica, com exemplos de casos de atendimento clínico aos quais o método criado foi aplicado.

No entanto, mesmo com a contribuição dos estudos acima descritos, é preciso que haja um maior número de pesquisas para testar o modelo e também disseminá-lo na comunidade acadêmica (Sullivan, & Mainiero, 2008; Shaw & Leberman, 2015). Tajili (2014) aponta que a maioria dos estudos relativos ao Modelo de Carreira Caleidoscópica ainda derivam de suas criadoras, sendo fundamental gerar resultados de outros acadêmicos independentes, para verificar se as características previstas pelo modelo se apresentam da mesma forma em outros contextos e culturas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise dos resultados, torna-se evidente que o uso de pressupostos como o Modelo de Carreira Caleidoscópica tem muito a agregar às teorias contemporâneas de carreira (Sullivan & Baruch, 2009), pois avança no sentido de considerar a importância de aspectos contextuais na tomada de decisão profissional e, conseqüentemente, permite uma melhor análise das trajetórias femininas (Ahl, 2006; Maniero & Sullivan, 2005; Marlow, 2014). A revisão de literatura demonstrou que a maior parte dos artigos sobre o modelo são voltados à compreensão das carreiras de mulheres, dada a orientação relacional de suas decisões, alinhando-se com os pressupostos desta teoria (Ahl, 2006; Maniero & Sullivan, 2005; Marlow, 2014).

Outro resultado interessante da pesquisa foi a aplicabilidade do modelo para a reflexão e aconselhamento de carreira, bem como para o desenvolvimento de políticas e estratégias de retenção nas organizações. Tal achado denota o potencial de contribuição do construto não apenas no sentido teórico, mas também para a prática e o dia a dia de psicólogos, conselheiros e organizações. Ainda assim, é preciso ampliar a realização de estudos empíricos com base no Modelo de Carreira Caleidoscópica, a fim de validar este paradigma e contribuir para sua consolidação (Shaw & Leberman, 2015).

A pesquisa realizada também apontou para a lacuna existente na literatura nacional a respeito do tema, visto que não foram encontrados artigos brasileiros nas bases de dados analisadas, mesmo uma década após o desenvolvimento da teoria. Embora existam diversas pesquisas nacionais que abordem especificidades da

carreira feminina e sua relação com o contexto e papéis de vida (Braun et al., 2016; Oliveira, Barbosa & Gauer, 2012; Oltramari & Grisci, 2012; Strobino & Teixeira, 2014; Teixeira, Rocha & Menegotto, 2006), o Modelo de Carreira Caleidoscópica poderia contribuir para o estudo de tais questões, trazendo uma nova perspectiva para análise e também permitindo a comparação com pesquisas internacionais.

Dentre as limitações desta revisão, ressalta-se que foram considerados apenas artigos científicos. Não foram incluídos teses e dissertações, o que pode ter restringido o alcance deste estudo quanto ao uso do modelo no Brasil e em outras pesquisas internacionais. Ademais, a busca por referências restringiu-se aos artigos que contivessem os termos pesquisados em seu título ou resumo, o que pode ter limitado os resultados encontrados, excluindo aqueles que fizessem menção ao modelo no corpo do texto, por exemplo. Por fim, é possível ainda que os termos, bases e intervalo de tempo utilizados possam ainda ter reduzido os resultados encontrados, limitação inerente dado o delineamento e método desta pesquisa.

Mesmo diante de tais limitações, pode-se pressupor que o artigo atingiu seu objetivo de reunir e sintetizar os principais pressupostos e pesquisas existentes sobre o Modelo de Carreira Caleidoscópica, estabelecendo pontes com o estudo da carreira feminina. Sugere-se a realização de novos estudos que contemplem a aplicação ou análise do modelo, com a finalidade de consolidá-lo e ampliar sua aplicabilidade, especialmente no Brasil. Ademais, almeja-se que a pesquisa realizada possa disseminar os pressupostos do Modelo de Carreira Caleidoscópica no país, estimulando sua adoção para a prática do aconselhamento de carreira e assim contribuir para que os profissionais identifiquem e atendam suas necessidades ligadas a Autenticidade, Balanço e Crescimento, especialmente no caso de mulheres. Espera-se, ainda, que o presente artigo possa contribuir para uma maior conscientização e reforço da adoção de políticas organizacionais mais igualitárias entre os sexos, voltadas para a inserção, permanência e exercício profissional feminino no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- Ahl, H. J. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice* 30(5), 595–621.
- American Psychological Association (2012). *Manual de Publicação da APA*. (6 ed). Porto Alegre: Penso.
- Andrade, A. L. Oliveira, M. Z., & Hatfield, E. (2017). Conflito trabalho-família: um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 106-113.
- August, R. A. (2011). Women's Later Life Career Development: Looking Through the Lens of the Kaleidoscope Career Model. *Journal of Career Development*, 38(3) 208-236.
- Baruch, Y., Szucs, N. & Gunz, H. (2015). Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts. *Career Development International*, 20 (1): 3-20
- Baruch, Y. & Vardi, Y. (2015). A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: Toward a Realistic Discourse. *British Journal of Management*, 27, 355-372.
- Bianchi, M., Parisi, V. & Salvatore, R. (2016). Female entrepreneurs: motivations and constraints: an Italian regional study. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 8(3).
- Braun, A. C., Vierheller, B. & Oliveira, M. Z. (2016). Conflito trabalho-família em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 19-30.
- Cabrera, E. F. (2007). Opting out and opting in: Understanding the complexities of women's career transitions. *Career Development International*, 12, 218-237.
- Cabrera, E. F. (2009). Protean organizations: Reshaping work and careers to retain female talent. *Career Development International*, 14, 186-201.
- Carraher, S. M., Crocitto, M. M. & Sullivan S. (2014). A kaleidoscope career perspective on faculty sabbaticals. *Career Development International*, 19(3), 295-313.

- Carroll, E., & Brandazza, D. (2002). Empresarias decididas, Women entrepreneurs in the Americas. *Texas Business Review*. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=306984> Acesso em: 01 de dezembro de 2017.
- Clarke, M. (2015). Dual careers: the new norm for Gen Y professionals? *Career Development International*, 20(6), 562-582.
- Cramer, L., Capelle, M., Andrade, A. & Brito, M. (2012) Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas - REGEPE*, 1(1), 53-71.
- Grady, G. & McCarthy, A. M. (2008). Work-life integration: experiences of mid-career professional working mothers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 599 – 622.
- Howes, L.M., & Goodman-Delahunty, J. (2015). Career decisions by Australian police officers: A cross-section of perspectives on entering, staying in and leaving policing careers. *Police Practice and Research: An International Journal*, 16(6), 453-468.
- Maniero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternative explanation for the opt-out generation. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.
- Marlow, S. (2014). Exploring future research agendas in the field of gender and entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 6 (2), 102-120.
- Oliveira, M. Z.; Barbosa, P. V. & Gauer, G (2012). Avaliação de Medidas Implícitas e de Carreira e Gênero. *Revista PSICO*, 43 (4), 452-462.
- Oltramari, A. P. & Grisci, C. L. I. (2012). Trajetórias, Dilemas e Transições nas Carreiras de Executivos Bancários. *Revista Gestão & Tecnologia*, 12 (1), 126-150.
- Rosa, F. A. S.; Zampier, M. A.; Stefano, S. R. (2017). Tipos de carreira: análise da produção científica. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 7, 358-373.
- Rother, Edna Terezinha. (2007). Revisão sistemática X revisão narrativa. *Acta Paulista de Enfermagem*, 20(2), v-vi.
- Shaw, S. & Leberman, S. (2015). Using the kaleidoscope career model to analyze female CEOs' experiences in sport organizations. *Gender in Management: An International Journal*, 30 (6), 500 – 515.

- Strobino, M. R. C. & Teixeira, R. M. (2014). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. *Revista Administração*, 49(1), 59-76.
- Sullivan, D. M. & Meek, W. R. (2012). Gender and entrepreneurship: a review and process model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(5), 428-458.
- Sullivan, S. E. (2011). Self-Direction in the Boundaryless Career Era. In: Hartung, P. J., & Subich, L. M. (2011). *Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Sullivan, S. E. & Baruch Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6) 1542-1571.
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Carraher, S. M., & Mainiero, L. A. (2009). Using the Kaleidoscope Career Model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International*, 14(3), 284-302.
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Mainiero, L. A., & Terjesen, S. (2007). What motivates entrepreneurs? An exploratory study of the kaleidoscope career model and entrepreneurship. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 12(4), 4-19.
- Sullivan, S. E. & Mainiero, L. A. (2007a). The changing nature of gender roles, alpha/beta careers and work-life issues: Theory driven implications for human resource management. *Career Development International*, 12(3), 238-263.
- Sullivan, S. E. & Mainiero, L.A. (2007b). Kaleidoscope Careers: Benchmarking Ideas for Fostering Family-Friendly Workplaces. *Organizational Dynamics*, 36(1), 45-62.
- Sullivan, S. E. & Mainiero, L. A. (2008) Using the Kaleidoscope Career Model to Understand the Changing Patterns of Women's Careers: Designing HRD Programs That Attract and Retain Women. *Advances in Developing Human Resources* 10(1), 32-49.
- Tajlili, M. H. (2014). A Framework for Promoting Women's Career Intentionality and Work–Life Integration. *Career Development Quarterly*, 62(3), 254–267.
- Teixeira, M. A. P., Rocha, C. C. & Menegotto, P. (2006). Valores de trabalho, gênero e escolha profissional na adolescência. *Sociais e Humanas*, 19(1), 79-89.

Utrilla, P. N. C.; Torraleja, F. A. G. & Ortega, C. P. (2012) Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. *Universia Business Review*, 34, 14-35.

ESTUDO 2

Adaptação e Evidências de Validade da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica

Resumo: O Modelo de Carreira Caleidoscópica descreve como os indivíduos alteram o desenho de suas carreiras e realizam suas decisões profissionais segundo os parâmetros de Autenticidade, Balanço e Crescimento. O objetivo deste trabalho foi adaptar e apresentar evidências de validade da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica em uma amostra de 272 profissionais brasileiros, utilizando o procedimento de análise fatorial confirmatória, com método de estimação da máxima verossimilhança. A versão final do instrumento apresentou 19 itens, distribuídos nos fatores previstos, com os respectivos coeficientes de precisão: Balanço ($\alpha=.78$), Crescimento ($\alpha=.76$) e Autenticidade ($\alpha=.65$). Por fim, comparou-se os resultados segundo as características sociodemográficas dos participantes, reforçando a possibilidade de aplicação da teoria para a pesquisa e a prática do aconselhamento de carreira.

Palavras-chave: carreira; desenvolvimento profissional; avaliação psicológica; aspirações profissionais

Abstract: The Kaleidoscopic Career Model describes how individuals alter the design of their careers and make professional decisions according to the parameters of Authenticity, Balance and Challenge. This study aimed to adapt and present evidences of validity of the Kaleidoscopic Career Parameter Scale in a sample of 272 Brazilian professionals, using confirmatory factorial analysis with maximum likelihood estimation method. The final version of the instrument presented 19 items, distributed in the predicted factors, with the respective precision coefficients: Balance ($\alpha=.78$), Challenge ($\alpha=.76$) and Authenticity ($\alpha=.65$). Finally, the study compared results based on participants' sociodemographic data, reinforcing the use of this theory to career research and counseling.

Keywords: career; professional development; psychological assessment; occupational aspirations

INTRODUÇÃO

A carreira pode ser definida como um processo que ocorre ao longo da vida e refere-se - mas não se restringe - ao desempenho de atividades profissionais, envolvendo aspectos tanto objetivos quanto subjetivos (Ambiel, 2014; Baruch & Vardi, 2015; Rosa, Zampier & Stefano, 2017). Até meados do século XX, as carreiras eram tradicionalmente definidas como lineares, e se caracterizavam pelo avanço vertical na hierarquia de uma única organização ao longo da trajetória profissional dos indivíduos (Baruch, Szucs & Gunz, 2015; Clarke, 2015; Duarte et al., 2010). No entanto, a partir da década de 1970, a dinâmica das relações de trabalho sofreu alterações significativas, decorrentes da aceleração dos avanços tecnológicos, do ingresso intenso de mulheres no mercado de trabalho, do aumento da competitividade entre empresas e das políticas governamentais de austeridade (Andrade, Oliveira & Hatfield, 2017; Baruch, Szucs & Gunz, 2015; Duarte et al., 2010; Oliveira, Zanon, Silva da Silva, Pinhatti, Gomes & Gauer, 2010). Diante de um cenário organizacional cada vez mais volátil e mutável, as expectativas da estabilidade no emprego e de trajetórias profissionais construídas durante a vida toda em uma só organização não puderam mais ser mantidas (Audibert & Teixeira, 2015; Oltramari, Friederichs & Grzybovski, 2014). Esse contexto levou empresas a adotarem estratégias de reestruturação, layoffs, downsizing e terceirização, questionando a soberania dos modelos de carreira vigentes (Baruch & Bozionelos, 2010).

A carreira tradicional tem cedido espaço a novas formas de interação entre empregados e empregadores, visto que o contrato de trabalho atual já não mais atende plenamente à expectativa de um emprego para a vida toda, ou de um desenvolvimento profissional linear e seguro. Nesse sentido, os indivíduos são incentivados a alcançar empregabilidade e progresso profissional, de forma autônoma e independentemente de uma associação duradoura com a empresa (Wilkoszynski & Vieira, 2012). Logo, é esperado que o profissional – e não mais a organização – assuma cada vez mais responsabilidade pelas decisões de carreira e busca por sucesso (DeLuca, Rocha-de-Oliveira & Chiesa, 2016), levando em consideração aspectos que constituem seu projeto de vida, tais como família, lazer, estudo e redes de relacionamento (Ambiel, 2014).

Embora a carreira tradicional não tenha desaparecido por completo e ainda descreva a realidade de muitos indivíduos e organizações, nas quais as movimentações são baseadas no progresso linear e hierárquico (Andrade, Kilimnik & Pardini, 2011; Clarke, 2013; Cordeiro & Albuquerque, 2016), diversos modelos teóricos emergiram buscando explicar este novo contexto laboral (Baruch & Vardi, 2015; Baruch, Szucs & Gunz, 2015). Ainda que haja uma diversidade de conceitos e construtos na área de carreira, pode-se destacar os modelos da carreira proteana, sem-fronteiras, resiliente, multidirecional, pós-corporativa, inteligente e caleidoscópica, pois são considerados as principais metáforas utilizadas na tentativa de sintetizar e explicar o comportamento das carreiras na contemporaneidade (Baruch & Vardi, 2015; Baruch, Szucs & Gunz, 2015). Dentre estes modelos explicativos, o único que leva em consideração o impacto do contexto, crenças, oportunidades, valores e relacionamentos sobre as decisões de carreira dos indivíduos ao longo da vida é o Modelo de Carreira Caleidoscópica (Sullivan & Baruch, 2009).

Este construto, desenvolvido por Mainiero & Sullivan (2005), descreve como os indivíduos alteram o desenho de suas carreiras de acordo com os diferentes aspectos de sua vida. Assim como um caleidoscópico, que produz imagens diferentes quando seu tubo é rotacionado, indivíduos alteram o “mosaico” de suas vidas ao adequar fatores que lhes permitam uma melhor adaptação a seus papéis, necessidades e relacionamentos (Mainiero & Sullivan, 2005; Sullivan & Mainiero, 2007; Sullivan, Forret, Mainiero & Terjesen, 2007). Ou seja, profissionais avaliam as escolhas e opções de carreira disponíveis com o objetivo de determinar o melhor arranjo entre as demandas, barreiras e oportunidades de trabalho e também em relação a seus valores pessoais, interesses e relacionamentos. Ao tomar uma decisão, esta afetará a imagem formada pelo “caleidoscópico da carreira” (Mainiero & Sullivan, 2005; Sullivan et al., 2007).

As carreiras, assim como o caleidoscópico, são dinâmicas e estão em constante mudança (Sullivan & Mainiero, 2007). As pessoas alteram suas profissões e ocupações para ajustar-se às mudanças da vida, repensando suas prioridades profissionais para que se adequem às suas necessidades. Da mesma forma, quando uma das partes de um caleidoscópico se move, as outras também se modificam. Sendo assim, o contexto molda as escolhas, fazendo com que os indivíduos modifiquem seus “mosaicos” ao longo da vida (Sullivan & Mainiero, 2007).

Em analogia ao caleidoscópio, que tem três espelhos, o Modelo de Carreira Caleidoscópica prevê que são três os parâmetros para a tomada de decisões de carreira: Autenticidade, Balanço e Crescimento, constituindo assim o “ABC” do Modelo de Carreira Caleidoscópica (Maniero & Sullivan, 2005; Sullivan & Baruch, 2009; Sullivan et al., 2007). O parâmetro Autenticidade, está associado a ser fiel a si mesmo e a seus valores, refletindo em uma maior tendência a procurar uma ocupação laboral que esteja em sintonia com os princípios de cada indivíduo, bem como o desejo de tomar decisões que abranjam da melhor forma as próprias características e valores, definindo caminhos de carreira da forma mais autêntica e significativa possível (Cabrera, 2007; Mainiero & Sullivan, 2005). O parâmetro Balanço está relacionado ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, e também à necessidade de, frente a uma decisão de carreira, analisar os possíveis impactos e consequências para o contexto e os relacionamentos pessoais, como a família por exemplo (Mainiero & Sullivan, 2005). Por fim, o parâmetro Crescimento corresponde à necessidade de evolução contínua e superação de desafios profissionais, além da busca por um trabalho estimulante com foco no avanço da carreira (August, 2011; Sullivan & Mainiero, 2008).

Cada mudança em relação aos parâmetros (Autenticidade, Balanço e Crescimento) corresponde à alteração no estilo de vida dos indivíduos e na forma como os diferentes aspectos compõem o seu contexto atual. Utilizando uma metáfora, pode-se pensar que as cores do caleidoscópio são refletidas nestes três parâmetros. Ao longo do ciclo de vida, as cores do caleidoscópio se alternam para adequarem-se ao contexto atual, fazendo com que uma cor (parâmetro) se torne mais proeminente e sirva de orientação para a tomada de decisões de carreira. Como consequência, as demais cores vão para o fundo do mosaico, mas continuam presentes, formando a imagem no caleidoscópio (Maniero & Sullivan, 2005). Embora os demais parâmetros tenham sua influência reduzida, assumindo um papel secundário no processo decisório, eles ainda permanecem presentes e ativos, pois são relevantes para a criação do “mosaico” de vida ou de carreira de um indivíduo (Sullivan & Baruch, 2009). Essa metáfora é demonstrada na Figura 2.

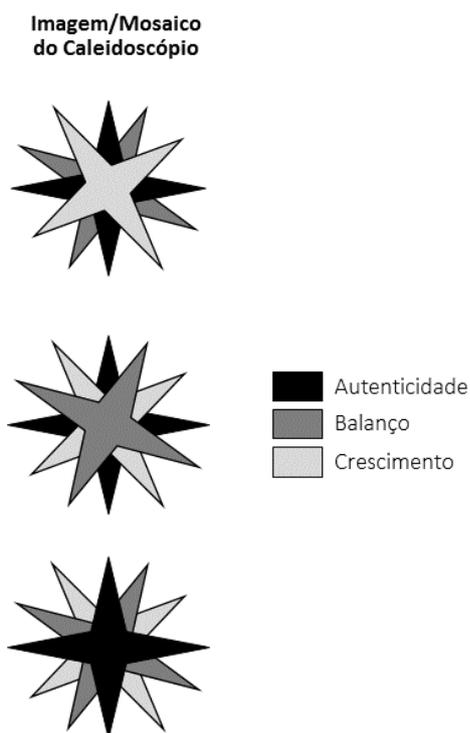


Figura 2:

O Modelo de Carreira Caleidoscópica

O Modelo da Carreira Caleidoscópica, portanto, reflete uma forma inovadora de se pensar a carreira contemporânea, pois leva em consideração a importância dos aspectos contextuais e pessoais, e não apenas os laborais, para a tomada de decisões profissionais. Ainda que haja teorias em carreira que levem em consideração os papéis de vida desempenhados pelos indivíduos (Lassance & Sarriera, 2012), estas se diferenciam do Modelo de Carreira Caleidoscópica por não enfocarem na interrelação dos contextos e relacionamentos sobre a tomada de decisão profissional.

A literatura existente acerca dos pressupostos deste Modelo de Carreira demonstram que este pode ser utilizado para estimular o desenvolvimento de programas e políticas de Gestão de Pessoas, que proporcionem o aumento da produtividade e retenção de talentos, visto que, cada vez mais, colaboradores e colaboradoras estão buscando experiências de trabalho direcionadas para seus desejos e necessidades de Autenticidade, Balanço e Crescimento (Carragher, Crocitto & Sullivan, 2014; Hartung & Subich, 2011; Sullivan & Mainiero, 2007; 2008). Os estudos de Sullivan e Mainiero (2007; 2008) e Cabrera (2009), demonstram que a

Carreira Caleidoscópica pode ser utilizada como referência para o desenho de políticas e sistemas de gestão de pessoas, como oportunizar experiências internacionais para profissionais em início de carreira, atendendo suas demandas ligadas a Crescimento, por exemplo. Utrilla, Torraleja e Ortega (2012), salientam que, ao adotar políticas e sistemas de gestão ligados ao Modelo de Carreira Caleidoscópica, colaboradores atingirão altos níveis de satisfação com a carreira dentro da empresa, e tais benefícios individuais levarão à melhora de seu desempenho na organização.

O Modelo ainda permite a compreensão de carreiras fora das estruturas organizacionais tradicionais, como é o caso do empreendedorismo (Clarke, 2015; Tajlili, 2014; Sullivan et al., 2007), e em diferentes etapas do ciclo de vida (August 2011; Clarke, 2015; Carraher, Crocitto & Sullivan, 2014). Ademais, o modelo inova ao levar em conta a importância da conciliação entre papéis de vida para os indivíduos, conforme expresso no parâmetro Balanço (Braun et al., 2016; Lassance & Sarriera, 2012), em contraste com outros modelos de carreira contemporâneos (Sullivan & Baruch, 2015).

Apesar de sua relevância e potencial aplicabilidade, até 2009 as pesquisas envolvendo este construto foram somente teóricas ou qualitativas, utilizando os parâmetros como perspectiva holística, e não como variáveis a serem mensuradas. Essa questão foi solucionada com a investigação das diferenças geracionais em relação aos parâmetros do Modelo, para a qual foi desenvolvida uma escala com o objetivo de identificar as necessidades associadas aos parâmetros de Autenticidade, Balanço e Crescimento (Sullivan, Forret, Carraher & Mainiero, 2009). Neste estudo verificou-se que membros da Geração X - nascidos entre 1965 e 1983 - tinham demandas significativamente maiores de Autenticidade e Balanço em comparação aos Baby Boomers - nascidos entre 1946 e 1964. Em relação ao parâmetro Crescimento, não foram encontradas diferenças significativas entre as duas gerações. Por outro lado, pessoas com maior nível educacional e renda tiveram escores do parâmetro Crescimento mais elevado, enquanto mulheres com filhos vivendo em casa tiveram maiores níveis referentes a Balanço. Por fim, mulheres e profissionais com maior nível educacional também apresentaram escores superiores no parâmetro Autenticidade (Sullivan et al., 2009).

A criação da escala representou um avanço para estudos envolvendo o Modelo de Carreira Caleidoscópica, pois além de permitir a mensuração dos parâmetros que a compõem, representa uma possibilidade de instrumentalizar consultores e profissionais da área de planejamento de carreira (August, 2011; Grady & McCarthy, 2008; Shaw & Leberman, 2015; Tajlili, 2014). No entanto, conforme apontado por Tajili (2014), a maioria dos estudos relativos ao Modelo de Carreira Caleidoscópica ainda derivam de suas criadoras, sendo fundamental gerar resultados de outros acadêmicos independentes, para verificar se as características previstas pelo modelo se apresentam da mesma forma em outros contextos e culturas.

Verifica-se, portanto, que o Modelo de Carreira Caleidoscópica tem sido utilizado como base para a compreensão e análise das decisões de carreira dos indivíduos. No entanto, não foram identificados estudos que utilizem de forma empírica o Modelo de Carreira Caleidoscópica no contexto brasileiro (Bandeira, 2017), fato que pode ser limitador para a disseminação do construto e para o uso de seus pressupostos no Brasil. Visto que brasileiros são mais passivos em relação à tomada de decisões de carreira em comparação à média global, conforme apontado em pesquisa da rede social LinkedIn (2015), torna-se mais evidente a importância do uso de conceitos que permitam uma compreensão mais consciente e ativa de como são realizadas as escolhas profissionais, como é o caso do Modelo de Carreira Caleidoscópica.

Sendo assim, o presente estudo teve como objetivo geral adaptar e obter evidências de validade e fidedignidade da versão brasileira da escala dos parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica. O objetivo secundário foi explorar a diferenciação nos parâmetros em profissionais de diferentes perfis demográficos, segundo faixa etária, formação profissional, estar ou não em relacionamento estável, ter ou não filhos e renda familiar.

MÉTODO

Participantes

O estudo de adaptação e o levantamento de evidências de validade da Escala de Parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica contou com uma amostra de 272 participantes, com idade entre 19 e 66 anos ($M=33,8$; $DP=10,0$), homens e mulheres, dos quais 56,6% eram do sexo feminino. Em relação à escolaridade, 19,1% não possuíam formação de nível superior e 41,2% tinham pós-graduação. Como

critério de participação, foram incluídos no estudo indivíduos maiores de idade que estivessem trabalhando no momento da coleta de dados. O cálculo do tamanho amostral seguiu a recomendação de Hair, Tatham, Anderson e Black (2005) de que a razão entre o número de casos e a quantidade de variáveis seja igual ou maior do que cinco, assegurando resultados mais robustos.

Procedimentos de adaptação do instrumento

Para a adaptação e levantamento de evidências de validade da Escala de Parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica para o Brasil, inicialmente consultou-se a autora principal da escala original, phd. Sherry Sullivan, tendo a mesma cedido autorização para estudo de adaptação do instrumento. No processo metodológico de adaptação foram seguidas as etapas sugeridas por Borsa, Damásio e Bandeira (2012), com o intuito de prover, tanto evidências de equivalência semântica entre os itens da escala, quanto em relação ao uso de propriedades psicométricas adequadas, conforme descrito a seguir:

1. **Tradução do instrumento original:** dois tradutores independentes, nativos na língua portuguesa e fluentes em inglês, realizaram a tradução da versão original da escala (Borsa et. al., 2012). Um dos tradutores era um expert em modelos de carreira, enquanto o segundo não estava familiarizado com os objetivos deste estudo. A escolha dos tradutores teve intuito de obter uma tradução com maior alinhamento científico no primeiro caso e uma tradução mais alinhada ao uso comum da língua portuguesa no segundo, por não ter sido influenciada pelo propósito acadêmico da pesquisa (Beaton, Bombardier, Guillemin & Ferraz, 2000).
2. **Síntese preliminar do instrumento adaptada ao contexto brasileiro:** essa síntese foi avaliada por dois juízes experts na área, buscando avaliar aspectos como a estrutura, instruções, escopo e adequação das expressões utilizadas na versão adaptada. Após essa etapa, a qualidade da versão em português foi avaliada também por oito representantes do público-alvo do instrumento, com o intuito de verificar se itens e instruções estavam claros, ou se deveriam ser reformulados para assegurar sua melhor adaptação ao contexto brasileiro.
3. **Tradução reversa:** Após a revisão da versão da escala em português, os itens foram traduzidos de volta para o idioma original do instrumento (inglês) por dois

tradutores bilíngues, que não participaram da etapa anterior de tradução da escala original para o português. Essa etapa é chamada de *back translation* (Borsa et. al., 2012). As traduções em inglês foram sintetizadas em uma única versão e apresentadas para a autora do instrumento original, phd. Sherry Sullivan, com o intuito de verificar e discutir se a nova versão era fidedigna aos objetivos da escala original.

4. **Criação de novos itens:** Após o consentimento da autora da escala original, iniciou-se um estudo piloto para validação do instrumento. Em uma análise preliminar com 90 participantes, verificou-se que os parâmetros Autenticidade e Balanço possuíam itens de baixa qualidade em relação à análise fatorial confirmatória. Diante deste resultado, os pesquisadores optaram pela criação de três novos itens para o parâmetro Autenticidade e de um novo item para o parâmetro Balanço para a versão brasileira da escala. Após, procedeu-se uma coleta de dados com novos participantes para o estudo de validação da versão final do instrumento.
5. **Procedimentos estatísticos:** finalizada a etapa de sistematização do instrumento para o português, procedeu-se um conjunto de operações estatísticas buscando o levantamento de indicadores de validade e aspectos de precisão da Escala de Parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica.

Instrumentos

Escala de Parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica. Versão adaptada do instrumento para o Português brasileiro, composta por quinze itens para o estudo piloto e por 19 itens no estudo final, para avaliar cada um dos três parâmetros (Autenticidade, Balanço e Crescimento). O instrumento utiliza uma escala Likert de cinco pontos, variando de “Isso não me descreve” (1) para “Isso me descreve muito bem” (5). Os índices de confiabilidade (Alfas de Cronbach) da escala original para Autenticidade, Balanço e Crescimento foram respectivamente $\alpha = ,76$, $\alpha = ,81$, e $\alpha = ,84$.

Questionário Sociodemográfico. Esse instrumento teve como objetivo avaliar os dados sociodemográficos dos respondentes. Por meio desse questionário foi possível levantar o perfil do participante - coletando informações como idade, formação

profissional, relacionamento, filhos e renda familiar - para relacioná-los com as outras variáveis do estudo, demonstrando sua relação com os demais construtos analisados.

Procedimentos éticos

Todas as atividades foram submetidas ao Comitê de Ética da instituição ao qual os pesquisadores estão vinculados e seguiram as Diretrizes e Normas de Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução nº 466/2012 e Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. É importante salientar que para participar da pesquisa, os respondentes precisavam realizar a leitura do termo de consentimento livre e esclarecido e expressar sua concordância em participar do estudo de livre e espontânea vontade. No mesmo endereço eletrônico no qual os participantes respondiam os instrumentos de pesquisa foi disponibilizada uma cópia do termo de consentimento informado que podia ser impressa, ao realizar o *download* de um arquivo em formato *PDF*.

Procedimentos de coleta e análise dos dados

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionário *online*, do aplicativo Qualtrics. Foram enviados correios eletrônicos e mensagens nas redes sociais com o *link* para a pesquisa a indivíduos que atendessem aos critérios de inclusão da amostra, junto com uma breve descrição dos objetivos do estudo.

Após a coleta de dados, foi realizada a análise da estrutura fatorial da escala e da consistência interna das suas dimensões consequentes, buscando evidenciar sua validade e confiabilidade quando utilizada em estudos realizados em nosso país (Borsa et al., 2012). Os dados foram analisados com auxílio dos pacotes estatísticos SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) e AMOS (*Analysis of Moment Structures*). Para levantamentos de indicadores concernentes ao construto, utilizou-se procedimento de análise fatorial confirmatória (Byrne, 2010), com método de estimação da máxima verossimilhança. Utilizaram-se os indicadores de ajuste para os modelos confirmatórios: chi-quadrado ponderado (razão do chi-quadrado por graus de liberdade, χ^2/df) menor que 3; *Comparative Fit Index* (CFI), índice de Tucker-Lewis (TLI) e *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). Para cálculo da precisão das subescalas resultantes, recorreu-se à análise dos índices de confiabilidade (coeficiente alfa de Cronbach).

RESULTADOS

A Tabela 1 apresenta os itens originais (Sullivan et al., 2009) e sua versão adaptada ao português brasileiro. Também são apresentados os quatro itens criados pelos pesquisadores para versão brasileira do instrumento.

Tabela 1.

Adaptação semântica dos itens

Versão original	Versão adaptada.
DIMENSÃO AUTENTICIDADE	
A1 - I hope to find a greater purpose to my life that suits who I am.	A1 - Eu espero encontrar um propósito maior para minha vida que possa combinar com quem sou.
A2 - I hunger for greater spiritual growth in my life.	A2 - Eu anseio por maior crescimento espiritual em minha vida.
A3 - I have discovered that crisis in life offer perspectives in ways that daily living does not.	A3 - Descobri que as crises que enfrentamos na vida oferecem perspectivas de uma forma diferente da vida cotidiana.
A4 - If I could follow my dream right now, I would.	A4 - Se eu pudesse seguir meu sonho neste exato momento, eu o seguiria.
A5 - I want to have an impact and leave my signature on what I accomplish in life	A5 - Quero fazer a diferença e deixar minha própria marca naquilo que realizar em minha vida.
	A6 - Se fosse necessário, eu abriria mão do sucesso ou da qualidade de vida para alcançar meus ideais.*
	A7 - Quero fazer a diferença e trabalhar de acordo com o que acredito, mesmo diante das adversidades da vida.*
	A8 - Prefiro não corresponder às expectativas dos outros do que abrir mão dos meus ideais.*
DIMENSÃO BALANÇO	
B1 - If necessary, I would give up my work to settle problematic family issues or concerns.	B1 - Se fosse necessário, eu abriria mão do meu trabalho para resolver problemas ou preocupações relacionados a minha família.
B2 - Achieving balance between work and family is life's Holy Grail.	B2 - Alcançar o equilíbrio entre trabalho e família é algo que desejo muito, embora seja difícil fazer isso.
B3 - My work is meaningless if I cannot take the time to be with my Family.	B3 - Meu trabalho não faz sentido se eu não puder ter tempo para ficar com a minha família.

B4 - I constantly arrange my work around my family needs.	B4 - Eu constantemente ajusto meu trabalho de acordo com as necessidades da minha família.
B5 - Nothing matters more to me right now than balancing work with my family responsibilities.	B5 - Nada é mais importante para mim neste momento do que conseguir equilibrar meu trabalho com minhas responsabilidades familiares.
	B6 - Realizo decisões profissionais levando em consideração o impacto que terão em minha vida pessoal ou da minha família.*

DIMENSÃO CRESCIMENTO

C1 - Most people would describe me as being very goal-directed.	C1 - A maioria das pessoas me descreveria como alguém focado em seus objetivos.
C2 - I continually look for new challenges in everything I do.	C2 - Eu constantemente procuro por novos desafios em tudo que faço.
C3 - I thrive on work challenges and turn work problems into opportunities for change.	C3 - Eu me desenvolvo diante de desafios profissionais e transformo problemas de trabalho em oportunidades de mudança.
C4 - I view setbacks not as “problems” to be overcome but as “challenges” that require solutions.	C4 - Eu não encaro obstáculos como “problemas” a serem superados, mas sim como “desafios” que precisam de solução.
C5 - Added work responsibilities don't worry me.	C5 - Não me preocupo em ter mais responsabilidades no trabalho.

*Itens criados para versão brasileira do instrumento.

Análise fatorial confirmatória

Primeiramente, analisou-se modelo apresentado na Tabela 1, nomeado modelo original (M1), contemplando apenas os 15 itens em português correspondentes à versão original do instrumento, sendo consideradas as correlações entre as três dimensões latentes para análise. Como modelo alternativo (M2), testou-se uma versão concorrente do modelo original com acréscimo de quatro itens criados pelos pesquisadores.

O primeiro modelo (M1) não se adequou plenamente aos dados, apresentando os seguintes índices de ajustes: $\chi^2 = 219,216$, g.l. = 87 ($p < 0,001$), $\chi^2 / \text{g.l.} = 2,520$, CFI = 0,848, TLI = 0,817, RMSEA (90%CI) = 0,075 (0,063 – 0,087). O modelo concorrente (M2) - com acréscimo de três itens na dimensão Autenticidade, um item na dimensão Balanço e mesma estrutura na dimensão Crescimento - também não foi plenamente ajustado. Os seus índices de adequação foram os seguintes: $\chi^2 = 329,973$, g.l. = 149 ($p < 0,001$), $\chi^2 / \text{g.l.} = 2,21$, CFI = 0,843, TLI = 0,819, RMSEA (90%CI) = 0,067 (0,057 – 0,077).

Diante do não ajuste dos modelos M1 e M2, foram testados outros dois modelos com reespecificação dos erros das medidas, um considerando o modelo original de 15 itens (M3) e outro, o modelo adaptado de 19 itens (M4). As variáveis para covariância dos erros foram selecionadas a partir dos índices de modificação oferecidos pela saída de dados do AMOS, sendo escolhidas as variáveis (e4 – e5; e8 - e6 e; e14 – e12). O modelo original reespecificado (M3) obteve os seguintes indicadores de ajuste: $\chi^2 = 200,042$, g.l. = 98 ($p < 0,001$), $\chi^2 / \text{g.l.} = 2,04$ CFI = 0, 889, TLI = 0,864, RMSEA (90%CI) = 0,062 (0,050 – 0,074). Por sua vez, os índices de adequação do modelo adaptado reespecificado (M4) foram: $\chi^2 = 263,021$, g.l. = 146 ($p < 0,001$), $\chi^2 / \text{g.l.} = 1,80$, CFI = 0, 898, TLI = 0,881, RMSEA (90%CI) = 0,054 (0,044 – 0,065). A Figura 3 apresenta o diagrama do modelo adaptado reespecificado (M4), considerado aquele com os melhores indicadores de ajuste.

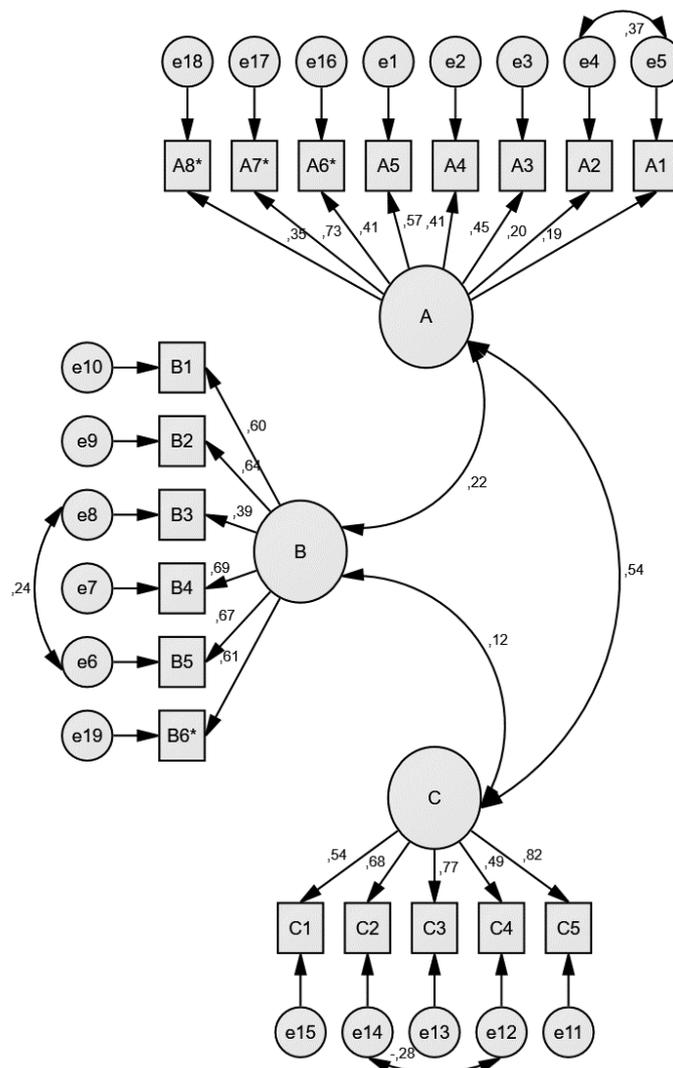


Figura 3

Modelo dos Parâmetros da Carreira Caleidoscópica (reespecificado)

Tomando o modelo adaptado reespecificado (M4) como mais adequado, calculou-se os indicadores de confiabilidade alfa de Cronbach. Os valores obtidos foram: Autenticidade ($\alpha = ,65$), Balanço ($\alpha = ,78$) e crescimento ($\alpha = ,76$).

Estudo Comparativo

Após a verificação de evidências de validade da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica, foram feitas análises de diferenças de médias entre grupos. Este estudo comparativo foi realizado com os mesmos profissionais que participaram do estudo de validação da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica.

Dentro da amostra pesquisada, não houve diferenças significativas entre homens e mulheres em relação aos parâmetros da Carreira Caleidoscópica. No entanto, profissionais em relacionamentos estáveis obtiveram escores mais baixos para o parâmetro Autenticidade [$M = 3,43$, $DP = 0,7$; $F(193,1) = 11,211$, $p = 0,001$, $\eta^2 = 0,4$] e mais elevados para Balanço [$M = 3,35$, $DP = 0,88$; $F(193,1) = 6,415$, $p = 0,012$, $\eta^2 = 0,3$], ainda que o fato de residir ou não com o/a companheiro/a não tenha apresentado diferença significativa em relação aos parâmetros. O mesmo ocorreu com profissionais que tinham filhos, que também apresentaram escores significativamente mais baixos para Autenticidade [$M = 3,32$, $DP = 0,67$; $F(77,1) = 9,235$, $p = 0,005$, $\eta^2 = 0,4$] e mais altos em relação a Balanço [$M = 3,52$, $DP = 0,94$; $F(77,1) = 8,136$, $p = 0,003$, $\eta^2 = 0,4$], indicando que o fato de ter filhos pode reduzir a importância do parâmetro Autenticidade e tornar mais evidente a orientação por Balanço nos indivíduos. A variável renda familiar apresentou correlação inversa com o parâmetro Autenticidade ($r = -0,185$, $p = 0,002$), sugerindo que este parâmetro se torna mais proeminente quanto menor a renda familiar. Por outro lado, a formação profissional apresentou correlação positiva com o parâmetro Crescimento ($r = 0,214$, $p < 0,001$), indicando que quanto maior a formação profissional do indivíduo, maior a orientação para este parâmetro.

DISCUSSÃO

O presente trabalho procurou levantar evidências de validade e precisão para a Escala dos Parâmetros da Carreira Caleidoscópica. Para atingir este objetivo, adaptou-se semanticamente o instrumento e testou-se a estrutura de três dimensões do construto com uma amostra de 272 profissionais, que indicou evidências de validade do instrumento para o contexto brasileiro. A versão final da escala apresentou 19 itens, distribuídos nos fatores previstos conforme resultados oriundos da análise fatorial confirmatória. Os indicadores de precisão do instrumento foram bons para os fatores Balanço ($\omega = ,78$) e Crescimento ($\omega = ,79$), sendo o indicador de precisão do fator Autenticidade ($\omega = ,66$) considerado regular (Dunn et al., 2014; Zanotti & De Andrade, 2016). O estudo buscou ainda explorar diferenças nos níveis dos parâmetros da Carreira Caleidoscópica, conforme medidos pelo instrumento, entre profissionais de diferentes perfis demográficos.

Os resultados da busca por evidências de validade estão em consonância com a do instrumento original em inglês, apresentando na versão brasileira invariância estrutural segundo o sexo. Ademais, a análise dos escores dos parâmetros segundo os diferentes perfis demográficos também permitiu reforçar as evidências de validade do instrumento ao contexto brasileiro, visto que profissionais com vínculos familiares (com filhos ou em relacionamento estável) obtiveram escores significativamente maiores no parâmetro Balanço, enquanto profissionais com maior formação educacional apresentaram níveis mais elevados em relação ao parâmetro Crescimento. Tais achados vão de encontro com os pressupostos teóricos do Modelo (Mainiero & Sullivan, 2005; Shaw & Leberman, 2015) e, portanto, corroboram para reforçar as evidências de validade do instrumento.

Reforça-se que os cuidados tomados na fase de tradução da escala, como o emprego de tradução reversa e análise por dois juízes independentes e pela autora do instrumento original em inglês, que conferem uma razoável segurança quanto à compatibilidade semântica entre os itens originais e os da versão em português da escala. O uso de um estudo-piloto também permitiu que o instrumento fosse adaptado de forma mais adequada ao contexto brasileiro, especialmente no tocante ao parâmetro Autenticidade. Este fator foi o único que apresentou indicador de precisão considerado regular, e no estudo-piloto foi o que apresentou menor qualidade em relação à análise fatorial confirmatória. Esse fato pode estar associado a aspectos culturais brasileiros em contraste com o que ocorre nos Estados Unidos, país de

origem da escala original. Visto que o parâmetro Autenticidade está associado a ser fiel a si mesmo e a seus valores pessoais, definindo caminhos de carreira da forma mais autêntica e significativa possível, percebe-se que tal construto está fortemente ligado às expectativas individuais em relação à própria carreira.

Conforme apontam os indicadores do Índice de Hofstede (2017), o Brasil apresenta escore 38 na dimensão individualismo, ante um escore de 90 dos Estados Unidos. Essa dimensão representa o grau de interdependência que uma sociedade mantém entre seus membros, e se a autoimagem das pessoas é definida em termos de "Eu" ou "Nós" (Hofstede, 2017). Logo, tal resultado sugere que a orientação para valores individuais pode não ser tão significativa ou distinta no contexto brasileiro para a tomada de decisões de carreira com base no parâmetro Autenticidade – cuja definição corresponde à tomada de decisão baseada em valores pessoais (como explicitado em expressões dos itens da escala relacionados a “deixar minha própria marca”, a “seguir meu sonho” ou “quero fazer a diferença”). É provável que aspectos associados à coletividade sejam mais associados à orientação para Autenticidade na cultura brasileira, em detrimento de valores individualistas. No entanto, a modificação da redação dos itens para a contemplação de valores sob um viés mais coletivo poderia comprometer o sentido original do parâmetro, desassociando-o de sua perspectiva individualista e conseqüentemente comprometendo as premissas da Carreira Caleidoscópica, bem como a possibilidade da realização de estudos transculturais utilizando a medida.

Tal inferência pode ser denotada também no estudo comparativo entre as médias dos grupos, visto que os escores para o parâmetro Autenticidade foram menores para indivíduos em relacionamentos estáveis e para aqueles que têm filhos. Neste sentido, reforça-se a percepção de que os itens referentes à Autenticidade estão associados a aspectos mais individualistas, e que têm sua importância reduzida ao passo que o papel familiar ou de cônjuge tornam-se mais salientes. Como esperado e apontado pela literatura, profissionais com filhos ou em relacionamentos estáveis apresentaram médias significativamente mais altas para os escores do parâmetro Balanço, indicando a importância da conciliação entre papéis de vida especialmente nas esferas familiar e laboral para estes trabalhadores (Braun et al., 2016; Lassance & Sarriera, 2012).

Outro resultado interessante deste estudo refere-se à correlação negativa entre renda familiar e o parâmetro Autenticidade. Pode-se inferir que profissionais com menor rendimento sintam maior necessidade de buscar ocupações alinhadas a seus valores pessoais, visto que restrições decorrentes do baixo nível salarial possam representar obstáculos significativos para a satisfação desta demanda (Vale, Corrêa & Reis, 2014). Já a correlação positiva entre o parâmetro Crescimento e formação profissional dos sujeitos denota que profissionais com maior qualificação tenham maior necessidade de evolução contínua e superação de desafios profissionais, possivelmente sendo a própria busca por maior qualificação profissional uma expressão deste parâmetro (Sullivan et al., 2009).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve um objetivo essencialmente psicométrico: adaptar e verificar evidências de validade e fidedignidade para a versão brasileira da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica. Pode-se concluir que os objetivos da presente pesquisa foram alcançados, uma vez que os indicadores de precisão do instrumento foram satisfatórios, e os resultados demonstram que a versão brasileira do instrumento, com 19 itens, pode ser utilizada em futuras pesquisas e mesmo em intervenções, ainda que de modo experimental, estando o instrumento em condições de ser empregado em novos estudos. Ademais, o uso da escala ainda contribui para a prática dos profissionais de aconselhamento de carreira, apoiando o exercício desta profissão no contexto brasileiro e ampliando a aplicação de seus pressupostos teóricos em um contexto culturalmente distinto do país de origem do instrumento (Hofstede, 2017; Tajlili, 2014). Ainda, a comparação entre grupos segundo as características sociodemográficas reforçou as evidências de validade do instrumento encontradas e permitiu uma análise mais aprofundada dos parâmetros que orientam as decisões de carreira, segundo os diferentes perfis de profissionais. No entanto, é necessário pontuar algumas limitações da pesquisa. Uma delas refere-se à escolha do método de amostragem por conveniência, sem haver o controle em relação à representatividade da população. Sendo assim, não é possível afirmar que indivíduos com características diferentes das dos profissionais que participaram deste estudo

compreendam e respondam a escala da mesma forma. Também é importante salientar que os resultados obtidos podem estar relacionados às especificidades da amostra investigada, especialmente em relação ao contexto cultural dos locais de procedência dos participantes. Nesse sentido, sugere-se a realização de novos estudos com a Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica a fim de diversificar o perfil populacional das amostras e buscar novas evidências de validade do instrumento.

Ainda, faz-se necessário averiguar a relevância da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica como instrumento para a área do aconselhamento de carreira. Em sua forma atual, a escala estimula o uso do construto como recurso heurístico nos processos de aconselhamento de carreira, sendo útil para a reflexão acerca dos parâmetros que orientam as decisões profissionais dos sujeitos. Ademais, por meio do uso dos pressupostos do Modelo e aplicação da escala com trabalhadores, é possível promover um ambiente de trabalho alinhado aos parâmetros de Autenticidade, Balanço e Crescimento. Conforme Sullivan e Mainiero (2007) pode-se promover a criação de programas de qualidade de vida ou o estímulo à participação dos funcionários em ações de responsabilidade social para trabalhar necessidades ligadas a Autenticidade; ofertar o serviço de creches no local de trabalho ou possibilitar o trabalho remoto para suprir demandas ligadas a Balanço; ou ainda organizar programas de mentoria ou políticas de job-rotation para atender questões associadas a Crescimento.

O incentivo a uma análise mais atenta e maior entendimento sobre os parâmetros que orientam as carreiras dos profissionais no Brasil pode contribuir ou incentivá-los na busca por seu desenvolvimento pessoal e laboral, fato que adquire especial importância diante de sua passividade em relação à busca por emprego (Linkedin, 2015; Cordeiro & Albuquerque, 2016). O amplo espaço de aplicação e evolução da teoria demonstrado neste estudo ainda favorece a realização de novas pesquisas empíricas sobre as carreiras contemporâneas no contexto brasileiro (Sullivan & Baruch, 2009; Tajlili, 2014). Por fim, espera-se que os resultados alcançados permitam a exploração e melhor compreensão dos parâmetros que orientam as decisões de carreiras dos brasileiros, contribuindo para a construção de trajetórias profissionais mais plenas e significativas.

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.
- Andrade, G. A.; Kilimnik, Z., M. & Pardini, D. J. (2011). Carreira Tradicional versus Carreira Autodirigida ou Proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, 13 (31), 58-80.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- August, R. A. (2011). Women's later life career development: Looking through the lens of the kaleidoscope career model. *Journal of Career Development*, 38(3).
- Bandeira, P. B. (2017). *Motivações para a Carreira Empreendedora Segundo o Modelo de Carreira Caleidoscópica*. Dissertação de Mestrado não publicada. Programa de Pós-graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, Brasil.
- Baruch, Y. & Bozionelos, N. (2010) Career Issues. In, Zedeck, S. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 2: Selecting & Developing Members for the Organization. Washington D.C.: American Psychological Association, 67-113.
- Baruch, Y. & Vardi, Y. (2015). A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: Toward a Realistic Discourse. *British Journal of Management*, 27, 355–372.
- Baruch, Y., Szucs, N. & Gunz, H. (2015). Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts. *Career Development International*, 20(1), 3-20.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of crosscultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24).
- Borsa, J. C., Damásio, B. R. & Bandeira, D. R. (2012). Cross-Cultural Adaptation and Validation of Psychological Instruments: Some Considerations. *Paidéia*; 22 (53): 423-432.

Braun, A. C., Vierheller, B. & Oliveira, M. Z. (2016). Conflito trabalho-família em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 19-30.

Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming* (2a ed.). New York: Routledge, Taylor & Francis

Cabrera, E. F. (2007). Opting out and opting in: understanding the complexities of women's career transitions. *Career Development International*, 12(3), 218-237.

Cabrera, E. F. (2009). Protean organizations: reshaping work and careers to retain female talent. *Career Development International*, 14(2), 186-201.

Carraher, S. M., Crocitto, M. M. & Sullivan S. (2014). A kaleidoscope career perspective on faculty sabbaticals. *Career Development International*, 19(3), 295 – 313.

Clarke, M. (2013). The organizational career: not dead but in need of redefinition. *The International Journal of Human Resources Management*, 24 (4), 684-703.

Clarke, M. (2015). Dual careers: the new norm for Gen Y professionals? *Career Development International*, 20(6), 562-582.

Conselho Nacional de Saúde (2012). *Resolução n. 466*, de 12 de dezembro de 2012. Brasília.

Conselho Nacional de Saúde (2016). *Resolução n. 510*, de 07 de abril de 2016. Brasília.

Cordeiro, H. T. D., & Albuquerque, L. G. (2016). Validação da escala de atitudes de carreira sem fronteiras e carreira proteana no Brasil. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 6(2), 118-137.

De Andrade, A. L. Oliveira, M. Z., & Hatfield, E. (2017). Conflito trabalho-família: um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 106-113.

DeLuca, G; Rocha-de-Oliveira, S & Chiesa, C. D. (2016). Projeto e Metamorfose: Contribuições de Gilberto Velho para os Estudos sobre Carreira. *RAC*, 20 (4), 458-476.

Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Vianen, A. E. M. (2010).

A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicología*, 44(2), 392-406.

Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunnsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399–412. <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>

Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de Dados*. Porto Alegre: Bookman.

Hartung, Paul J. & Subich, Linda M. (Eds). (2011). *Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts*. Washington: American Psychological Association.

Hofstede, G. (2017). *Cultural Dimensions ± Country Comparison*. Disponível em: <https://geert-hofstede.com/countries.html> Acesso em: 07 de Julho de 2017.

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.

Linkedin (2015). *Brasil - Por que e como as pessoas mudam de emprego*. Disponível em: <https://business.linkedin.com/pt-br/talent-solutions/recursos/job-trends/por-que-e-como-as-pessoas-mudam-de-emprego-no-brasil#> Acesso em: 02 de dezembro de 2017.

Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151–1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>

Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” “revolution. *The Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.

Matos, D. C. M. D. (2015). *Adesão ao Movimento OPT OUT: uma opção de transição de vida* (Monografia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.

Oliveira, M. Z.; Zanon, C.; Silva da Silva, I.; Pinhatti, M. M.; Gomes, W. B.; Gauer, G. (2010) Validação da Versão Brasileira da Escala de Atitudes de Carreira Sem-Fronteiras. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(3), 1-114

Oltramari, A.; Friderichs, B. P. & Grzybovski, D. (2014) Carreira, família e a dialógica do assujeitamento: o discurso vigente em uma revista popular de negócios. *Cadernos EBAPE.BR (FGV)*, 12, 112-130.

Peñaloza, V., Diógenes, C., G., & Sousa, S. J. A. (2008). Escolha profissional no curso de administração: tendências empreendedoras e gênero. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 9(8), 151-167.

Rosa, F. A. S., Zampier, M. A., Stefano, S. R. (2017). Tipos de carreira: análise da produção científica. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 7, 358-373.

Shaw, S. & Leberman, S. (2015). Using the kaleidoscope career model to analyze female CEOs' experiences in sport organizations. *Gender in Management: An International Journal*, 30 (6), 500 – 515.

Sullivan, S. E. & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.

Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2007). Kaleidoscope careers: Benchmarking ideas for fostering family-friendly workplaces. *Organizational Dynamics*, 36(1).

Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2008). Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 32-49.

Sullivan, S. E., Forret, M. L., Carraher, S. M., & Mainiero, L. A. (2009). Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International*, 14(3), 284-302.

Sullivan, S. E., Forret, M. L., Mainiero, L. A., & Terjesen, S. (2007). What motivates entrepreneurs? An exploratory study of the kaleidoscope career model and entrepreneurship. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 12(4), 4.

Tajlili, M. H. (2014). A Framework for Promoting Women's Career Intentionality and Work–Life Integration. *Career Development Quarterly*, 62(3), 254–267.

Utrilla, P. N. C.; Torraleja, F. A. G. & Ortega, C. P. (2012) Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. *Universia Business Review*, 34, 14-35.

Vale, G. M. V.; Corrêa, V. S. & Reis, R. F.(2014). Motivações para o empreendedorismo: necessidade versus oportunidade?. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(3), 311-327.

Wilkoszynski, C. do C.& Vieira, F. de O. (2012) Carreiras Contemporâneas: Desafios e Contradições frente às Mudanças do Mundo do Trabalho. *XXXVI Anais do EnAnpad*. Rio de Janeiro: Anpad.

Zanotti, M. S., & De Andrade, A. L. (2016). Avaliando pensamentos negativos sobre a carreira: O desenvolvimento de uma medida (EPNC). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(2), 175–187.

ESTUDO 3

O ABC do Empreendedorismo Feminino: um estudo sobre as motivações de empreendedoras

Resumo: Este artigo teve como objetivo averiguar se há diferenças entre as motivações de mulheres e homens ao optarem pela carreira empreendedora, segundo o Modelo de Carreira Caleidoscópica. Participaram do estudo 416 profissionais maiores de idade, dos quais 54,6% eram mulheres e 48,6% eram empreendedores. Os participantes responderam um questionário composto pela Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica, questionário sociodemográfico e instrumento sobre a trajetória empreendedora e características dos empreendimentos. As principais razões apontadas para a escolha do empreendedorismo foram a identificação de oportunidade de negócio, desejo por autonomia e atuação de acordo com valores pessoais, independentemente do sexo. Embora empreendedores tenham médias significativamente mais altas ($M=3,86$) em relação a não-empreendedores no parâmetro Crescimento [$M=3,53$; $F(416,1)=15,15$; $p<0,001$, $\eta^2 = 0,4$], não foi verificada diferença significativa entre os parâmetros segundo o sexo. Espera-se que os resultados contribuam para desmistificar estereótipos de gênero associados às motivações para o empreendedorismo feminino, contribuindo para sua conscientização e fortalecimento.

Palavras-chave: empreendedorismo; motivação profissional; Carreira Caleidoscópica; aconselhamento de carreira.

Abstract: This article aimed to verify if there are the differences between women's and men's motivations when opting for entrepreneurial career, under Kaleidoscopic Career Model perspective. A total of 416 professionals participated in the study, which 54.6% were women and 48.6% were entrepreneurs. Participants answered a questionnaire composed by the Kaleidoscopic Career Parameter Scale, a sociodemographic questionnaire and an instrument about their entrepreneurial trajectory and businesses' characteristics. The main reasons identified for the choice of an entrepreneurial career were the identification of a business opportunity, desire for autonomy and to work according to personal values, regardless of respondents' sex. Although entrepreneurs

had significantly higher averages ($M = 3.86$) than non-entrepreneurs in Challenge parameter [$M = 3.53$; $F(416,1) = 15.15$; $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.4$], there was no significant difference between the parameters according to sex. The results are expected to contribute to demystify gender stereotypes regarding female entrepreneurship motivation, contributing to its awareness and reinforcement.

Keywords: entrepreneurship; professional motivation; Kaleidoscopic Career; career counseling.

INTRODUÇÃO

O empreendedorismo, enquanto conceito, pode ser utilizado para descrever a atividade de profissionais que buscam gerar valor para a sociedade por meio da criação ou expansão de alguma atividade econômica, identificando e explorando novos produtos, processos e mercados (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2013). Para a pesquisa Global Entrepreneurship Monitor [GEM] (2015), empreendedorismo é qualquer tentativa de criação de um novo negócio ou novo empreendimento, através de uma atividade autônoma, uma nova empresa, ou a expansão de um empreendimento existente, seja por um indivíduo, grupos de indivíduos ou por empresas já estabelecidas.

Ainda que os conceitos de empreendedorismo existentes não façam distinção entre os sexos, visto que a opção pela carreira empreendedora pode ser feita tanto por mulheres quanto por homens, é inegável a participação feminina crescente nesta atividade econômica (GEM, 2017; IBGE, 2013; Strobino & Teixeira, 2013; Teixeira & Bomfim, 2015). Desde os anos 80, o aumento expressivo da inserção feminina no mercado de trabalho, e também do número de empreendedoras, motivaram o interesse de pesquisadores e entidades sobre o exercício da atividade empreendedora por mulheres (GEM, 2017; Machado, St-Cyr, Mione & Alves, 2003; Martí, Porcar & Tur, 2014; Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico [OECD], 1998; Vale, Corrêa & Reis, 2014). Segundo relatório sobre empreendedorismo feminino da pesquisa Global Entrepreneurship Monitor (2017), 274 milhões de mulheres ao redor do mundo lideravam seus próprios negócios em 2016, e dos 74 países participantes do estudo, 63 registraram aumento médio de 10% na taxa de empreendedorismo feminino durante o período de 2014 a 2016 (GEM, 2017).

O Brasil se destaca neste cenário, pois está entre as cinco economias com indicadores mais igualitários em relação à proporção de mulheres e homens empreendedores dentre os países avaliados, apresentando uma taxa de empreendedorismo feminino apenas 1,3% menor que a de masculino (GEM, 2017). De fato, entre 2003 a 2013, a taxa de empreendedorismo feminino no Brasil expandiu 16%, ante um crescimento de 7% de masculino (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro

e Pequenas Empresas [SEBRAE], 2015). Em relação à região sul do país, os indicadores são ainda mais expressivos: em 10 anos houve um aumento de 20% do número de mulheres empreendedoras, enquanto o número de homens registrou uma queda de aproximadamente 1% (SEBRAE, 2016). Diante deste fenômeno, as mulheres sulistas tornaram-se o maior grupo de donos de negócios com até 3,5 anos de idade, correspondendo a 52% do total de empreendedores iniciais (SEBRAE, 2013).

Esse aumento significativo do número de mulheres empreendedoras em relação ao de homens tem sido verificado ao redor do mundo e ao longo das últimas décadas, indicando que se trata de um fenômeno sustentável, e não uma tendência passageira (Bianchi, Parisi, & Salvatore, 2016; GEM, 2015; OECD, 1998). Visto que as mulheres direcionam uma parte maior de sua renda ao bem-estar e educação familiar, o empreendedorismo feminino é responsável por gerar importante impacto social nas comunidades em que está presente (SEBRAE, 2015). Para Machado et al. (2003), o impacto do empreendedorismo feminino é, ao mesmo tempo, econômico (geração de empregos e renda), social (possibilita maior equilíbrio entre trabalho e família) e político (aumento da autonomia e independência econômica feminina). Uma vez que o empreendedorismo é apontado pela ONU como um dos melhores caminhos para o desenvolvimento de uma nação ou de uma sociedade, torna-se evidente a contribuição do empreendedorismo feminino neste sentido (SEBRAE, 2016).

Outro aspecto importante é o fato de que essa expressão e escolha de carreira também é uma das formas pelas quais as mulheres podem romper com o teto de vidro encontrado nas organizações (Buttner & Moore, 1997; Carroll & Brandazza, 2002; Jonathan, 2011; Strobino & Teixeira, 2014; Sullivan & Meek, 2012). O teto de vidro é uma metáfora para a barreira simbólica que dificulta a ascensão feminina aos cargos mais altos das empresas, e permite às mulheres apenas visualizarem posições de comando, as quais são impedidas de alcançar (Baruch & Vardi, 2015; Braun, Vierheller & Oliveira, 2016; Cramer, Cappelle, Andrade & Brito, 2012; Strobino & Teixeira, 2014; Sullivan & Meek, 2012).

A discriminação de gênero e o assédio no ambiente organizacional, bem como a expectativa social pelo cuidado com os filhos, o apoio a pais idosos, as demandas pessoais e as questões amorosas, fazem com que, com frequência, mulheres busquem novas modalidades de contratos de trabalho, ou optem pelo desligamento

da empresa (Bardagi, Lassance & Paradiso, 2003; Braun, Vierheller & Oliveira, 2016; Carroll & Brandazza, 2002; Oltramari & Grisci, 2012). De fato, conforme apontam Mainiero & Sullivan (2005, p. 109):

“As mulheres examinam as oportunidades, barreiras e possibilidades, e criam sua própria abordagem de carreira fora dos padrões e medidas de sucesso tradicionais. Rejeitam o conceito de progressão linear, preferindo criar carreiras não-tradicionais que se adequem a seus objetivos, necessidades e critérios de vida”.

Neste sentido, a escolha pelo empreendedorismo surge como uma alternativa para as mulheres, no sentido de melhor adequar seus objetivos, demandas e papéis, em contraste aos modelos tradicionais de emprego e carreira (Beatrice, 2012; Carroll & Brandazza, 2002; Martí, Porcar & Tur, 2014). Este aspecto é evidenciado na pesquisa de Jonathan (2011), que realizou entrevistas com 149 empreendedoras do Rio de Janeiro, a respeito das motivações para o empreendedorismo. Em suas falas, as participantes afirmam “*ter vontade de fazer algo maior, ter maior participação na estratégia, maior controle no que eu estava realmente fazendo no meu trabalho*”, ou buscar conciliar diferentes papéis, como ilustra a afirmação “*Eu acordo bem cedo, levo meu filho menor na escola e vou para a ginástica [...] à tarde venho para a empresa. [...] Concilio tudo*”. Informaram ainda encontrar no empreendedorismo uma alternativa de trabalho, conforme expresso na fala “*Quando saí da empresa [...] eu estava em uma faixa etária que era considerada velha [...], então, eu tive que abrir o meu próprio negócio, porque ninguém aceita uma mulher com quarenta e poucos anos*”.

Beatrice (2012), por meio de entrevistas com 24 empreendedoras peruanas, identificou seis diferentes tipologias de mulheres empreendedoras de acordo com suas razões para empreender, levando em consideração o contexto pessoal, familiar e profissional, bem como suas circunstâncias externas e motivações intrínsecas. Sob tal perspectiva, a análise da criação de empresas por mulheres pode ser considerada estratégica para a compreensão do desenvolvimento de suas organizações, bem como de suas carreiras (Machado et al., 2003; Martí, Porcar & Tur, 2014).

Motivações para o Empreendedorismo Feminino

A motivação pode ser definida como um processo psicológico básico ativado por necessidades, afetos, valores, metas e expectativas que levam um indivíduo à ação (Loiola, Gondim, Pereira, & Ferreira, 2016). As motivações para a escolha pelo

empreendedorismo são consideradas complexas e contextuais e, por isso, de difícil definição (Bianchi et al, 2016; Hughes, 2006; Kirkwood & Campbell-Hunt, 2007).

As pesquisas na área do empreendedorismo fazem duas distinções a respeito da motivação para abrir uma empresa: oportunidade ou necessidade (GEM, 2015; Machado et al., 2003; Malach-Pines & Schwartz, 2008). A motivação por oportunidade corresponde a uma decisão livre, feita em função de uma análise de mercado ou escolha deliberada, enquanto a motivação por necessidade ocorre em função da falta de espaço de inserção no mercado de trabalho. Segundo Martí, Porcar e Tur (2014), o empreendedorismo feminino pode ser considerado uma maneira das mulheres enfrentarem o desemprego ou a pobreza aos quais são mais vulneráveis. No Brasil, 48,1% do empreendedorismo feminino é motivado por necessidade – para os homens, esse índice é de 32%, o que já demonstra uma das dificuldades enfrentadas por empreendedoras brasileiras (Barlach, 2011; GEM, 2015; 2017). Para efeitos de comparação, em países da América do Norte a taxa média de empreendedorismo feminino por necessidade é de apenas 13%, e, mesmo na América Latina e Caribe, a média corresponde a 30%, colocando as brasileiras em clara desvantagem (GEM, 2017).

Nos casos em que a escolha é feita por oportunidade, o desejo por autonomia e percepção de oportunidade de negócio aparecem na literatura como os principais motivadores para o empreendedorismo entre homens e mulheres. De fato, estes foram os motivos preponderantes encontrados na pesquisa conduzida por Vale, Corrêa e Reis (2014) com uma amostra de 170 empreendedores de Belo Horizonte, dos quais 74% indicaram o motivo desejo de ter o próprio negócio/tornar-se independente como muito importante e 68% também consideraram a identificação de uma oportunidade como motivo muito importante para a abertura de suas empresas. O estudo de Jonathan (2011) identificou o desejo de autorrealização e autonomia financeira como os principais motivadores para uma amostra de 149 empreendedoras cariocas.

A realização pessoal foi o principal motivo para a opção pelo empreendedorismo para 30% das participantes do estudo de Machado et al. (2003), que investigou as motivações de 90 empreendedoras do Brasil, Canadá e França. A percepção de oportunidade de mercado ficou em segundo lugar, apontada como

principal razão para a escolha do empreendedorismo por 26,66% da amostra (Machado et al., 2003). Ao focar somente nas respostas das participantes brasileiras do estudo, o principal motivo elencado foi a realização pessoal (26,7%), seguida pela identificação de oportunidade de mercado (16,7%), e pela falta de perspectiva na carreira anterior (6,6% dos casos). Nos outros dois países do estudo, a realização pessoal também foi o principal motivo encontrado, embora na França esse tenha sido apontado em 45,2% dos casos em contraste com o Canadá, cujo percentual foi de apenas 13,3%, bem próximo ao índice da razão por oportunidade de mercado, de 13,2% (Machado et al., 2003).

Em contraste, os resultados obtidos por Roy e Manna (2014) em uma pesquisa sobre os motivos para empreender com 119 mulheres na Índia, indicaram que 58,82% das participantes destacou como principal motivo a possibilidade de contribuir com a prosperidade do marido e a família. Tais resultados reforçam a importância de analisar as motivações levando em consideração o contexto e valores culturais de cada país, pois podem apresentar diferenças significativas mesmo diante de um mesmo tema.

Há ainda autores que apresentam o empreendedorismo como uma alternativa para conciliação entre demandas familiares e profissionais, especialmente no caso de mães com filhos pequenos (DeMartino & Barbato, 2003; Machado et al., 2003; Oliveira, Barbosa & Gauer, 2012; Saavedra, 2004; Sullivan & Meek, 2012). A família é considerada, portanto, um importante motivador para as mulheres que desejam empreender, visto que esta atividade possibilita a flexibilização de horários e conseqüentemente um maior envolvimento com as demandas familiares (DeMartino & Barbato, 2003; Sullivan & Meek, 2012; Teixeira, Rocha & Menegotto, 2006).

Na pesquisa de DeMartino e Barbato (2003), com 497 empreendedores egressos de um programa de MBA, por exemplo, as principais motivações para a abertura do próprio negócio mencionadas pelas empreendedoras foram flexibilidade de carreira (85,4%) e questões familiares (64,6%). No entanto, o estudo realizado por Martí, Porcar e Tur (2014) com 35 empresas lideradas por mulheres, revelou que a opção pelo empreendedorismo motivada pela conciliação entre família e trabalho apresentou correlação negativa em relação ao sucesso do negócio. Tal resultado indica que empreendedoras com maior motivação neste sentido estariam mais propensas a encerrarem as atividades de suas empresas (Martí, Porcar & Tur, 2014).

Outra justificativa apontada por mulheres para criarem suas empresas refere-se à possibilidade de criar um ambiente de trabalho positivo, com a liberdade de escolher clientes e colaboradores e de expressar seu próprio estilo de liderança (Bianchi et al, 2016). Nas entrevistas conduzidas por Jonathan (2011) com empreendedoras cariocas, expressões como “*Eu não queria mais trabalhar para ninguém, eu queria ter um negocinho que fosse pequenininho, mas que fosse meu, que tivesse [...] o meu jeito, que eu tava cansada de receber ordens*” e “*Eu gosto de fazer realizar minhas ideias com liberdade de expressão*” deixam clara esta ambição das empresárias em criar seu próprio ambiente de trabalho, de acordo com seus critérios pessoais.

O aspecto financeiro raramente é apontado pelas mulheres como a principal motivação para o empreendedorismo, embora isso não signifique que mulheres não queiram alcançar sucesso ou independência financeira (DeMartino & Barbato, 2003; Machado et al., 2003; Jonathan, 2011; Roy & Manna, 2014; Sullivan & Meek, 2012). Mais especificamente, a literatura aponta que mulheres são motivadas por outros fatores que não exclusivamente a remuneração, tais como o equilíbrio entre família e trabalho, crescimento profissional e autonomia (DeMartino & Barbato, 2003; Jonathan, 2011; Roy & Manna, 2014). Conforme Barlach (2011, p.122) coloca:

“(...) é possível pensar o empreendedorismo como processo emancipatório, de libertação com relação às amarras e às armadilhas organizacionais, em que os indivíduos tomam as rédeas de suas vidas, apropriando-se de suas escolhas, ao mesmo tempo em que dispõem de autocrítica para mudar os parâmetros das mesmas. O ímpeto empreendedor revelaria, assim, o desejo de ficar livre da autoridade e eliminar as restrições percebidas, não somente perseguindo oportunidades, mas superando ou removendo obstáculos e restrições no ambiente, assim percebidas por estes atores.”

No caso das mulheres, tal contexto é ainda mais evidente. A falta de perspectiva no trabalho, clima organizacional hostil, frustração com o cargo atual, obstáculos ao desenvolvimento dentro das corporações, discriminação e barreiras ao desenvolvimento profissional são razões pelas quais muitas mulheres optam por deixar seus cargos para abrir sua própria empresa (Machado et al., 2003; Martí, Porcar & Tur, 2014; Strobino & Teixeira, 2014). Mesmo que essa decisão seja normalmente classificada como empreendedorismo por oportunidade, Bianchi et al. (2016) colocam que essa situação pode ser encarada como um empreendedorismo por necessidade,

pois corresponde a uma decisão profissional decorrente da ausência de oportunidades ou de incentivos positivos nas organizações.

O Modelo de Carreira Caleidoscópica e a Carreira Feminina

A opção de mulheres com alta qualificação por deixar seus cargos nas organizações para dedicarem-se a novos formatos de trabalho ou para atender demandas de sua vida pessoal é um fenômeno cada vez mais frequente, conhecido como “*opt-out revolution*” (Mainiero & Sullivan, 2005). Na tentativa de explicar este fenômeno, as pesquisadoras norte-americanas Mainiero e Sullivan (2005) desenvolveram o Modelo de Carreira Caleidoscópica, que leva em consideração o contexto em que os profissionais se encontram ao longo das etapas do ciclo de vida, bem como os parâmetros que orientam a tomada de decisões profissionais na atualidade.

Realizando uma metáfora com o caleidoscópico, este modelo descreve como as pessoas modificam o desenho de suas carreiras de acordo com os diversos aspectos de sua trajetória. Tal qual um caleidoscópico produz imagens diferentes conforme seu tubo é girado, indivíduos alteram o “mosaico” de suas carreiras ao adequar aspectos que lhes permitam uma melhor adaptação a seus papéis, necessidades e relacionamentos (Mainiero & Sullivan, 2005; Sullivan & Mainiero, 2007; Sullivan, 2011; Sullivan et. al., 2007).

Assim como o caleidoscópico tem três espelhos, existem três parâmetros para a tomada de decisões de carreira, segundo o Modelo de Carreira Caleidoscópica (Mainiero & Sullivan, 2005; Sullivan & Baruch, 2009; Sullivan et al., 2007). Esses três parâmetros correspondem a: 1) Autenticidade (*Authenticity*) - a adequação da carreira a valores pessoais; 2) Balanço (*Balance*) - busca pelo equilíbrio entre trabalho e não trabalho (família, amigos e interesses pessoais); 3) Crescimento (*Challenge*) - necessidade de um trabalho estimulante e foco em avançar na carreira (Sullivan, Forret, Carraher, & Mainiero, 2009), constituindo o “ABC” do Modelo de Carreira Caleidoscópica. Durante o ciclo de vida, os parâmetros se alternam, com um deles se tornando mais proeminente e orientando as decisões de carreira, ao passo que os demais parâmetros têm sua influência reduzida, assumindo um papel secundário no processo decisório. Entretanto, todos parâmetros continuam presentes e ativos, pois

são relevantes para a criação do “mosaico” de vida ou de carreira de um indivíduo (Sullivan & Baruch, 2009).

Por considerar a importância dos relacionamentos na tomada de decisões de carreira, bem como o efeito dos fatores contextuais, o construto alinha-se a aspectos intrínsecos da carreira feminina, considerada mais relacional e contextual que a masculina (Henry, Foss, & Ahl, 2016; Mainiero & Sullivan, 2005). Mulheres avaliam suas escolhas e opções pelas lentes do caleidoscópio para determinar o melhor arranjo entre seus relacionamentos, trabalhos, obstáculos e oportunidades (Cabrera, 2009; Mainiero & Sullivan, 2005). Sendo assim, verifica-se que a trajetória profissional de mulheres é muitas vezes interrompida ou modificada pela falta de oportunidades de carreira (necessidade de Crescimento), por demandas relacionadas a outros papéis de vida (necessidade de Balanço), ou pelo fato de o trabalho não estar alinhado a seus valores pessoais (necessidade de Autenticidade).

Neste sentido, o presente estudo buscou averiguar quais parâmetros norteiam a escolha pela carreira empreendedora por mulheres, para uma melhor compreensão deste fenômeno, cada vez mais presente em nossa sociedade (Teixeira & Bomfim, 2015; GEM, 2015; IBGE, 2013; Strobino & Teixeira, 2013). No entanto, para melhor assegurar que a orientação para determinado parâmetro seja uma especificidade do empreendedorismo feminino, é necessário comparar os resultados também com empreendedores do sexo masculino, reduzindo o risco de vieses na interpretação dos resultados em função da caracterização da amostra.

Levando em consideração a literatura analisada, denota-se que dentre os principais motivadores que levam mulheres a optarem pela carreira empreendedora estão a busca por autonomia e autorrealização (Jonathan, 2011; Machado et al., 2003; Vale, Corrêa & Reis, 2014). Sendo assim, a primeira hipótese do presente estudo prevê que *mulheres empreendedoras obterão escores significativamente mais altos no parâmetro Autenticidade do Modelo de Carreira Caleidoscópica em comparação aos homens empreendedores (H1)*.

Além da autonomia e autorrealização, a escolha pelo empreendedorismo também é percebida como possibilidade para que as mulheres possam melhor conciliar demandas profissionais e familiares, ao permitir maior flexibilização de horários e criação das próprias regras de trabalho (DeMartino & Barbato, 2003; Jonathan, 2011; Machado et al., 2003; Oliveira, Barbosa & Gauer, 2012; Saavedra,

2004; Sullivan & Meek, 2012; Teixeira, Rocha & Menegotto, 2006). Diante disso, a segunda hipótese desta pesquisa projeta que as *mulheres empreendedoras obterão escores significativamente mais baixos no Modelo de Carreira Caleidoscópica em comparação aos homens empreendedores (H2)*.

Por fim, as pesquisas indicam que o aspecto financeiro raramente é apontado pelas mulheres como a principal motivação para o empreendedorismo (DeMartino & Barbato, 2003; Machado et al., 2003; Sullivan & Meek, 2012). Por outro lado, os principais motivadores dos homens são a oportunidade de negócio e ganho financeiro, além de tenderem a tomar decisões de carreira com base em seus objetivos e ambições individuais (DeMartino & Barbato, 2003; Lemos et al., 2006, Machado et al., 2003; Mainiero & Sullivan, 2005). Sendo assim, a terceira hipótese do estudo sustenta que *mulheres empreendedoras obterão escores significativamente mais baixos no Modelo de Carreira Caleidoscópica em comparação aos homens empreendedores (H3)*.

MÉTODO

Objetivo e Delineamento

O estudo teve delineamento quantitativo, observacional e transversal, sendo exploratório em seu objetivo principal (Fontelles, Simões, Almeida & Fontelles, 2010), a saber, verificar se há diferença entre as motivações para o empreendedorismo e os parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica segundo o sexo do indivíduo. Ademais, a pesquisa ainda analisou as motivações que levam os indivíduos a abrirem seus próprios negócios, comparando-os por grupos segundo o sexo, faixa etária, formação profissional, renda familiar, filhos, relacionamento e, no caso de empreendedores, trajetória profissional e características da empresa.

Participantes

Para realizar este estudo comparativo, foi selecionada uma amostra composta por 416 participantes da região Sul do país, com idade entre 18 e 66 anos ($M=34,9$, $DP=11,3$), mulheres e homens, dos quais 54,6% eram do sexo feminino. A escolaridade variou desde o ensino médio incompleto até a pós-graduação concluída.

Os participantes foram selecionados por conveniência, por meio de e-mails e convites em redes sociais. Foram convidados a participar apenas indivíduos maiores de idade que estivessem trabalhando (empregados, autônomos e empreendedores) no momento da coleta de dados. O tamanho da amostra foi definido por meio de cálculo amostral, que levou em consideração a população total da região Sul do país, com população estimada de 29,644 milhões de indivíduos (IBGE, 2017), considerando uma margem de erro de 0,05 e nível de confiança de 95%.

Instrumentos utilizados

Foram utilizados três instrumentos na coleta de dados deste estudo: um questionário sociodemográfico, um questionário sobre características do negócio e trajetória empreendedora, e a Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica (Bandeira, Andrade, Nora, Braga & Oliveira, 2017). Cada um dos instrumentos será brevemente descrito a seguir.

Questionário Sociodemográfico. Esse instrumento tem como objetivo avaliar os dados sociodemográficos dos respondentes. Por meio desse questionário foi possível levantar o perfil do participante, como idade, sexo, formação profissional, renda familiar, se é ou não empreendedor, se tem filhos, se está em um relacionamento estável e se reside com o/a parceiro/a.

Questionário sobre Características do Negócio e Trajetória Empreendedora. Avaliou as informações referentes ao negócio e histórico profissional dos respondentes identificados como empreendedores, tais como ramo de atuação, número de funcionários, tempo de existência, ingresso no negócio, e por que decidiu se tornar empreendedor.

Escala de Parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica. A Escala de Parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica foi desenvolvida por Sullivan et al. (2009) e adaptada ao contexto brasileiro por Bandeira et al. (2017). A versão adaptada para o contexto brasileiro conta com oito itens para avaliar o parâmetro Autenticidade (orientação para valores e significado), seis para avaliar Balanço (busca por equilíbrio entre família e trabalho) e cinco para mensurar o parâmetro Crescimento (foco para desafios e desenvolvimento profissional), compondo um instrumento com 19 itens no total. Como exemplos de itens, para avaliar Autenticidade utiliza-se expressões como “*Eu espero encontrar um propósito maior para minha vida que possa combinar com*

quem sou” e “Se fosse necessário, eu abriria mão do sucesso ou da qualidade de vida para alcançar meus ideais”. Em relação a Balanço, há exemplos como “Meu trabalho não faz sentido se eu não puder ter tempo para ficar com a minha família” e “Nada é mais importante para mim neste momento do que conseguir equilibrar meu trabalho com minhas responsabilidades familiares”. Por fim, Crescimento é mensurado por meio de itens como “A maioria das pessoas me descreveria como alguém focado em seus objetivos” e “Eu constantemente procuro por novos desafios em tudo que faço”. A escala utiliza nível de mensuração do tipo Likert de 5 pontos, variando de “Isso não me descreve” (1) para “Isso me descreve muito bem” (5). Os indicadores de precisão desse instrumento adaptado ao Brasil (alfa de Cronbach) para Autenticidade, Balanço e Crescimento foram respectivamente $\alpha = ,65$, $\alpha = ,76$, e $\alpha = ,78$. Os índices de confiabilidade (Alfas de Cronbach) da escala original foram respectivamente $\alpha = ,76$, $\alpha = ,81$, e $\alpha = ,84$.

Procedimentos de coleta e análise de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário online, disponibilizado na plataforma Qualtrics. Foram enviados correios eletrônicos e mensagens nas redes sociais com o link para a pesquisa a indivíduos que atendessem aos critérios de inclusão da amostra, junto com uma breve descrição dos objetivos da pesquisa. Os indivíduos convidados a responder a pesquisa foram devidamente esclarecidos sobre seus objetivos e expressaram sua concordância em participar através de um termo consentimento livre e esclarecido. Todas etapas do estudo foram aprovadas pela comissão científica e pelo Comitê de Ética da instituição de origem, e seguiram as Diretrizes e Normas de Pesquisa com Seres Humanos da Resolução nº 466/2012 e da Resolução no 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

Após a coleta, foi realizada a análise dos dados utilizando o programa estatístico Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 23. Foram efetuadas análises estatísticas descritivas e testes de comparação de médias (teste-T e MANOVA) a fim de investigar se havia diferenças entre os escores dos parâmetros da Carreira Caleidoscópica em relação ao sexo e à atividade empreendedora. Adicionalmente, também foram realizadas estatísticas descritivas, comparações entre médias e correlações para investigar se outras variáveis

analisadas no estudo possuem associação entre si e em relação aos parâmetros da Carreira Caleidoscópica, conforme descrito na seção a seguir.

RESULTADOS

Perfil da Amostra

As análises descritivas indicaram que mais da metade dos participantes estava em um relacionamento estável (72%), dos quais 70% residiam com o/a parceiro/a, no momento da coleta de dados. Apenas 32% da amostra relatou ter filhos, com apenas um descendente em metade destes casos. Quanto à formação, 21,6% não havia concluído o ensino superior, 41,3% tinham o terceiro grau completo e 37% tinham realizado pós-graduação. Corroborando com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - Pnad (IBGE, 2015), mulheres apresentaram nível escolaridade significativamente superior ao dos homens ($t=-3,825$; $p<0,001$, $\eta^2 = 0,4$), em que 44,1% das respondentes tinham pós-graduação concluída ante um índice de 29,6% dos homens.

A renda familiar média dos participantes estava na faixa entre R\$5.000 a R\$10.000 mensais. Profissionais com filhos apresentaram renda média familiar significativamente superior ao de profissionais sem filhos [$F(387,1)=7,031$; $p=0,008$, $\eta^2 = 0,3$]. Como esperado e reforçado por pesquisas na área (IBGE, 2015; Balassiano, Seabra. & Lemos, 2005), houve correlação positiva entre o nível de formação dos participantes e sua renda familiar média ($r=0,24$; $p<0,001$), tendo os profissionais com ensino médio incompleto faixa de renda 57% menor do que profissionais com pós-graduação. Apesar deste dado, verificou-se diferenças significativas na renda familiar segundo o sexo [$F(387,1)=5,17$; $p=0,024$, $\eta^2 = 0,2$], tendo as mulheres registrado média salarial 8% menor que a de homens, embora seus níveis de formação tenham sido significativamente superiores ($t=-3,825$; $p<0,001$, $\eta^2 = 0,4$). Tal aspecto pode ser explicado pelo fato de as mulheres estarem mais presentes em campos de atuação menos valorizados no mercado, e que conseqüentemente recebem menor remuneração (Nascimento, 2016; Silva, 2016; Bruschini, 2007).

Na amostra analisada, 48,6% dos participantes eram empreendedores, dos quais 55% eram mulheres. Destas, 44,6% tinham filhos e 63,4% estavam em um

relacionamento estável em que residiam com o/a parceiro/a. Em relação aos empreendedores homens, 31,1% tinham filhos e 55,5% estavam em um relacionamento estável em que moravam com a/o companheira/o. A renda média e a escolaridade entre empreendedores homens e mulheres não apresentou diferença significativa, bem como entre profissionais empreendedores e não-empreendedores.

Características dos Negócios e Trajetória Empreendedora

A maior parte dos negócios foi fundada pelos próprios empreendedores (77,7%), está formalizada (74,6%) e possui até dois sócios (76,7%). Em relação ao tempo de existência, 42,8% das empresas tinham até dois anos, 29,3% de três a 10 anos, e 27,9% de 11 a 40 anos.

Dos respondentes empreendedores, 72,8% gerenciavam apenas um negócio e 13,4% haviam atuado exclusivamente como empreendedores ao longo de suas carreiras, enquanto os demais haviam tido experiências anteriores como colaboradores em outras instituições. Ainda em relação à trajetória profissional, 31,7% dos empresários já haviam tido outro negócio anteriormente. Nenhuma destas variáveis apresentou diferenças significativas em relação ao sexo do respondente.

A amostra foi composta por uma maioria de microempresários, visto que 33,8% não tinha funcionários contratados, e 40,8% contava com um a quatro colaboradores em suas empresas. Somente 8,50% dos respondentes gerenciavam empresas com mais de 20 funcionários. Ao compararmos as médias entre empreendedores homens e mulheres, há uma diferença significativa neste aspecto: negócios gerenciados por mulheres têm em média 4,1 funcionários, enquanto os dos homens possuíam em média 8,2 funcionários ($t=2,195$; $p=0,029$, $\eta^2 = 0,3$).

Considerando a carga horária de trabalho, 28,5% dos empreendedores dedicam menos de 20 horas semanais ao negócio, 31,5% dedicam de 21 a 40 horas semanais e 40% dispendem mais de 40h por semana para gerenciar suas empresas. Profissionais que trabalham exclusivamente em seu negócio (55,9% do total) dedicam uma carga horária média significativamente maior (45 horas por semana) em comparação aos empreendedores que também possuem outra atividade laboral, como emprego na iniciativa privada ou cargo público [$F(190,5)=14,022$; $p<0,001$]. O percentual da contribuição do negócio na renda familiar também foi significativamente maior para empreendedores dedicados exclusivamente a esta atividade

[F(190,5)=7,250; $p=0,008$], representando uma média de contribuição na faixa de 60 a 80% da renda familiar total. A média do percentual de contribuição do negócio para a renda familiar das empreendedoras foi significativamente menor do que o de empreendedores, com diferença de 20% [F(190,1)=5,407; $p=0,021$, $\eta^2 = 0,3$].

Organizações com CNPJ apresentaram médias significativamente maiores para tempo de existência [F(1,190)=7,25; $p=0,008$, $M=10,35$, $\eta^2 = 0,5$], número de funcionários [F(190,1)=8,012; $p=0,005$, $M= 7,55$, $\eta^2 = 0,6$], carga horária semanal média dedicada pelo empresário [F(190,1)=31,907; $p<0,001$, $M= 41,21$, $\eta^2 = 1$] e média de percentual de contribuição do negócio para a renda familiar 30% maior em relação a empresas não formalizadas [F(190,1)=23,262; $p<0,001$, $\eta^2 = 0,8$]. Ainda houve correlação positiva significativa entre estas variáveis e a renda familiar do empreendedor, conforme a Tabela 2. A única exceção foi a inexistência de correlação entre a renda familiar e o percentual da contribuição do negócio para o sustento da família, sugerindo que podem haver diferentes níveis de contribuição do negócio para a renda familiar de empreendedores.

Tabela 2.

Análise de correlação das características do negócio

	1	2	3	4	5
1 Tempo de existência do negócio	1				
2 Número de Funcionários	0,387**	1			
3 Carga horária semanal dedicada ao negócio	0,217*	0,308**	1		
4 Renda Familiar	0,201*	0,252**	0,189*	1	
5 Percentual da contribuição do negócio para a renda familiar	0,294**	0,202*	0,415**	0,005	1

*Nota: * significativo para $p < 0,01$ e ** significativo para $p < 0,001$*

Motivações para a Carreira Empreendedora

Ao preencherem o questionário, os empreendedores deveriam selecionar até três razões pelas quais decidiram abrir seus negócios, de um total de 17 afirmativas criadas com base na literatura da área – a 18ª opção era aberta e permitia que o

respondente incluísse um motivo caso não o localizasse entre as demais afirmações. Os principais motivos selecionados por mulheres e homens foram muito similares, conforme indicado na Tabela 3. Para elas, destaca-se em primeiro lugar atuar de forma alinhada a valores pessoais (36,6%), seguido pelo desejo por maior autonomia (35,7%) e pela identificação de uma oportunidade de negócio (30,4%). Para eles, querer trabalhar com maior autonomia veio na primeira posição (40%), seguido por identificação de uma oportunidade de negócio (37,8%). Seguir a carreira dos sonhos também foi uma das razões mais destacadas para mulheres (25,9%) e homens (25,6%), ocupando o quarto e o terceiro lugar entre os principais motivos apontados, respectivamente. Atuar de forma alinhada a valores pessoais ocupou o quinto lugar na ordem masculina (foi selecionado por 20% dos homens empreendedores), e, portanto, foi o item com maior discrepância entre homens e mulheres, registrando uma diferença de 16,6%. Estes achados corroboram a pesquisa de Machado et al. (2003) e Jonathan (2011) que apontaram realização pessoal, identificação de uma oportunidade de negócio e autorrealização como os principais motivos para as mulheres iniciarem um negócio.

No entanto, os dados encontrados também ratificam o fato de as mulheres tenderem a valorizar aspectos mais amplos que a questão financeira em comparação aos homens para abrir sua própria empresa, corroborando com os trabalhos de DeMartino e Barbato (2003), Sullivan e Meek (2012), e Roy e Menna (2014). As razões mais frequentemente citadas por mulheres em contraste com os homens foram a atuação segundo os valores pessoais (diferença de 16,6%), equilíbrio entre família e trabalho (diferença de 7,4%) e a liberdade para escolher como trabalhar (diferença de 4,8%).

Por outro lado, a identificação de uma oportunidade de negócio (diferença de 7,4%), complementação de renda (diferença de 7,3%) e maior ganho financeiro (diferença de 6,8%) são razões apontadas mais frequentemente pelos homens do que por mulheres, seguindo a tendência apontada nos trabalhos de DeMartino e Barbato (2003), Sullivan e Meek (2012) e Lemos et al. (2006), de que homens tendem a ser mais motivados por questões financeiras quando optam por abrir seus negócios. Ademais, o fato de mulheres citarem mais frequentemente buscar equilíbrio entre família e trabalho corrobora com a ideia de que elas tendem a valorizar mais os aspectos familiares para a tomada de decisão sobre empreender. No entanto, é

importante destacar que esse motivo ficou em 10º lugar - ou seja, não ocupa lugar de destaque na ordem dos principais motivos que levam as mulheres a abrirem suas empresas.

Tabela 3.

Análise dos motivos para empreender entre homens e mulheres

Motivo	% Total de Emprend.	Posição Geral	% Emprend. Mulheres	Posição Mulheres	% Emprend. Homens	Posição Homens	Mulheres em relação aos homens
Queria trabalhar com maior autonomia.	37,6%	1	35,7%	2	40,0%	1	-4,3%
Identifiquei uma oportunidade de negócio.	33,7%	2	30,4%	3	37,8%	2	-7,4%
Atuar de forma alinhada aos meus valores pessoais.	29,2%	3	36,6%	1	20,0%	5	16,6%
Seguir a carreira dos meus sonhos.	25,7%	4	25,9%	4	25,6%	3	0,3%
Liberdade para escolher como trabalhar.	19,3%	5	21,4%	5	16,7%	7	4,8%
Para ter maiores ganhos financeiros.	17,3%	6	14,3%	6	21,1%	4	-6,8%
Ter maior controle sobre meus horários/flexibilização de horários.	15,3%	7	12,5%	7	18,9%	6	-6,4%
Para crescer profissionalmente.	13,9%	8	11,6%	8	16,7%	8	-5,1%
Conquistar minha independência financeira.	12,4%	9	11,6%	9	13,3%	10	-1,7%
Complementação de renda.	10,4%	10	7,1%	12	14,4%	9	-7,3%
Estava desempregado(a) e precisava de um trabalho.	8,9%	11	9,8%	11	7,8%	13	2,0%
Queria exercer meu estilo próprio de liderar.	8,9%	12	7,1%	13	11,1%	11	-4,0%
Equilíbrio entre família-trabalho	7,4%	13	10,7%	10	3,3%	15	7,4%
Criar um ambiente de trabalho positivo	6,9%	14	4,5%	15	10,0%	12	-5,5%
Não tinha boas perspectivas em meu emprego anterior.	5,4%	15	7,1%	14	3,3%	16	3,8%
Conciliar com meus estudos.	4,0%	16	3,6%	18	4,4%	14	-0,9%
Porque discordava da forma com que meu superior administrava seu negócio no meu emprego anterior.	4,0%	17	4,5%	16	3,3%	17	1,1%
Outro	4,0%	18	4,5%	17	3,3%	18	1,1%

Parâmetros da Carreira Caleidoscópica

Ao se avaliar os escores dos parâmetros da Carreira Caleidoscópica, verifica-se que 45,7% dos respondentes têm Crescimento como o parâmetro mais influente e que orienta suas decisões de carreira. Entre os empreendedores, este parâmetro é ainda mais evidente, orientando 50% deste público. Em indivíduos não-empresendedores, este também é o parâmetro mais proeminente (41,6%), embora não de forma tão acentuada como no caso daqueles que gerenciam seus próprios negócios, como pode ser observado na Tabela 4.

Tabela 4.

Parâmetros da Carreira Caleidoscópica segundo perfil da amostra

Parâmetro	Empreendedores	Não-Empreendedores	Amostra Total
Autenticidade	21,3%	34,1%	27,9%
Balanço	28,7%	24,3%	26,4%
Crescimento	50%	41,6%	45,7%

De fato, ao comparar as médias obtidas em relação ao parâmetro Crescimento, é possível observar diferença significativa entre indivíduos empreendedores ($M=3,86$) e não-empresendedores [$M=3,53$; $F(416,1)=15,150$; $p<0,001$, $\eta^2 = 0,4$]. No entanto, não foram encontradas diferenças significativas entre mulheres e homens, empreendedores ou não. Mulheres ($M=3,69$) e homens ($M= 3,72$) tiveram médias mais elevadas no parâmetro Crescimento, seguido por Autenticidade ($MMulher = 3,56$; $MHomem = 3,46$) e então Balanço ($MMulher = 3,28$; $MHomem = 3,23$), demonstrando que não houve diferença na ordem de proeminência dos parâmetros segundo o sexo do respondente. Em relação à frequência, 62 das mulheres participantes tiveram o parâmetro Autenticidade como mais proeminente, 60 o parâmetro Balanço, e 105 o parâmetro Crescimento. Em relação aos homens, 46 dos respondentes tiveram Autenticidade como parâmetro proeminente, 50 Balanço, e 93 o parâmetro Crescimento. Estas frequências podem ser observadas na Figura 4.

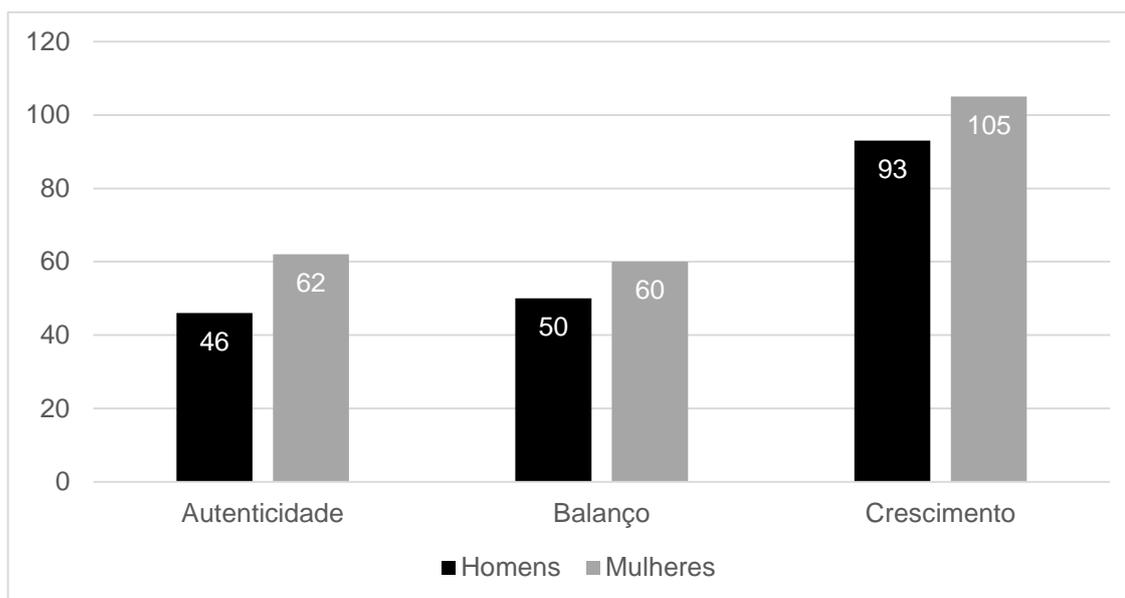


Figura 4

Parâmetro mais proeminente segundo o sexo

Em relação às variáveis sociodemográficas, verificou-se que profissionais em relacionamentos estáveis obtiveram escores mais baixos para o parâmetro Autenticidade [$M= 3,43$, $dp = 0,7$; $t(416) = -3,303$, $p = 0,001$, $\eta^2 = 0,4$] e mais elevados para Balanço [$M= 3,33$, $dp = 0,88$; $t(416) = 2,644$, $p = 0,009$, $\eta^2 = 0,3$]. O mesmo ocorreu com profissionais com filhos, que também apresentaram escores significativamente mais baixos para Autenticidade [$M= 3,31$, $dp = 0,729$; $t(416) = -3,800$; $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,4$] e mais altos em relação a Balanço [$M= 3,49$, $dp = 0,88$; $t(416) = 3,774$; $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,4$]. Tais resultados podem estar associados ao fato de que o parâmetro Autenticidade seja associado a aspectos mais individualistas e de realização pessoal e, portanto, têm sua importância reduzida à medida que o papel familiar ou de cônjuge tornam-se mais salientes (Braun, Vierheller & Oliveira, 2016). Este resultado corrobora com o estudo de DeMartino e Barbato (2003), em que empreendedores casados ou com filhos apresentaram diferença significativa nas motivações para o empreendedorismo ligadas a conciliação com demandas familiares em comparação com aqueles que eram solteiros ou sem filhos, que priorizavam a motivação por questões financeiras.

Ainda houve correlação inversa significativa entre o parâmetro Autenticidade e a idade dos sujeitos, indicando que indivíduos mais jovens tendem a ter este parâmetro em nível mais elevado [$r(416) = -0,197$, $p < 0,001$]. Isso pode ocorrer em

função de que profissionais em início de carreira tendem a ser mais idealistas em relação à trajetória profissional (Falaster, Ferreira & Reis, 2015). Além disso, a maioria dos jovens com até 30 anos não tinha filhos (97,1%) e não residia com o parceiro (69,5%), o que minimizaria aspectos associados a Balanço e também a busca por maior ganho financeiro para assegurar o sustento da família, este último associado ao parâmetro Crescimento (Henry, Foss, & Ahl, 2016; Maniero & Sullivan, 2005; Vale, Corrêa & Reis, 2014).

A variável renda familiar teve correlação inversa com o parâmetro Autenticidade [$r(416) = -0,215, p < 0,001$]. Neste sentido, é possível inferir que profissionais com menor rendimento sintam mais falta em exercer atividades alinhadas a seus valores pessoais, uma vez que as restrições econômicas derivadas de baixo nível salarial possam leva-los a assumir trabalhos por necessidade, mas que não sejam consonantes com seus ideais (Vale, Corrêa & Reis, 2014). Foi identificada ainda correlação positiva entre o nível de formação profissional com Crescimento [$r(416) = 0,188, p < 0,001$], em que quanto maior a formação profissional do sujeito, maior a sua orientação para este parâmetro. É provável que indivíduos com maior escolaridade tenham maior necessidade de evolução contínua e superação de desafios profissionais, em que a própria busca por maior qualificação profissional seja uma expressão da orientação para este parâmetro (Mainiero & Sullivan, 2005).

Dentre os empreendedores, houve correlação positiva com o número de negócios gerenciados e o Crescimento [$r(202) = 0,175; p = 0,013$] e correlação inversa em relação à Balanço [$r(202) = -0,180; p = 0,01$]. Estes resultados podem indicar que empreendedores com ênfase em Crescimento preferiam gerenciar um maior número de empresas em busca de maiores resultados; já empresários com médias mais elevadas em Balanço tenderiam a priorizar o tempo com a família, e desta forma preferiam ter um número menor de empresas para gerenciar. Neste sentido, verificou-se também correlação positiva entre Crescimento e carga horária semanal dedicada ao negócio [$r(202) = 0,157; p = 0,027$].

O percentual da contribuição do negócio para a renda familiar dos empreendedores teve correlação positiva em relação ao parâmetro Crescimento [$r(193) = 0,145; p = 0,044$] e negativa para Autenticidade [$r(193) = -0,168; p = 0,019$]. Isso pode sinalizar que indivíduos com orientação para Crescimento busquem maior nível de ganho financeiro, enquanto indivíduos com médias mais elevadas para

Autenticidade possam valorizar outros aspectos associados à atividade empreendedora não necessariamente atrelados a reconhecimento pecuniário, como a dedicação a uma causa ou o empreendedorismo social por exemplo.

DISCUSSÃO

No tocante ao objetivo deste estudo, não foram encontradas diferenças significativas entre as médias de mulheres e homens, para quaisquer parâmetros que compõem o Modelo de Carreira Caleidoscópica. Ademais, as motivações para a abertura do próprio negócio segundo o sexo foram semelhantes entre si. Entre as principais razões elencadas de mulheres e homens estão o desejo por maior autonomia, identificação de uma oportunidade de negócio, atuação de forma alinhada a valores pessoais e a busca pela carreira dos sonhos.

Estes achados vão ao encontro dos resultados encontrados de outras pesquisas empíricas da área (Jonathan, 2011; Machado et al., 2003; Vale, Corrêa e Reis, 2014). No entanto, tais estudos consideraram apenas mulheres em suas amostras, o que dificulta adotar um posicionamento claro em relação ao debate sobre se as motivações para o empreendedorismo identificadas nas pesquisas eram específicas da realidade feminina ou se tratavam de um viés de pesquisa em função do perfil da amostra ser composto apenas por mulheres. Por esta razão, o presente estudo realizou a comparação entre os resultados de empreendedores dos dois sexos, em que não foram encontradas diferenças significativas com relação aos parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica, tampouco com os motivos indicados sobre o que os levou a empreender.

Os resultados, portanto, corroboram com uma perspectiva contextual e construcionista a respeito das razões para o empreendedorismo, visto que não há em essência um parâmetro que exerça maior influência segundo o sexo. Sob tal pressuposto, diferenças entre as motivações e parâmetros que orientam a tomada de decisões em relação à carreira e ao empreendedorismo não podem ser atribuídos essencialmente ao sexo, mas possivelmente a outras variáveis, tais como o contexto em que o indivíduo está inserido, seu histórico profissional e suas características pessoais. Segundo Beatrice (2012), as empreendedoras não podem ser consideradas

como um grupo homogêneo, e levar em conta uma única variável para entender como mulheres optam pelo empreendedorismo seria uma simplificação inadequada.

No entanto, os resultados também ratificaram o fato de mulheres terem motivações mais amplas que aspirações financeiras ao iniciarem seus negócios em comparação aos homens, resultado também apontado em outras pesquisas da área (DeMartino & Barbato, 2003; Jonathan, 2011; Lemos et al., 2006; Roy & Manna, 2014; Sullivan & Meek, 2012). Homens citaram com maior frequência terem tido motivações financeiras para abrir seus negócios em comparação com as mulheres, que por sua vez elencaram outras motivações, como a busca por equilíbrio família-trabalho e liberdade em escolher como trabalhar, mais frequentemente que os homens.

No entanto, é importante ressaltar que as principais razões para o empreendedorismo foram muito similares entre mulheres e homens. Essa explicação contribui para esclarecer as aparentes contradições entre pesquisas da área (DeMartino & Barbato, 2003; Martí, Porcar & Tur, 2014), em que algumas apontam a realização pessoal e identificação de uma oportunidade de negócio como as principais motivações para o empreendedorismo feminino (Jonathan, 2011; Machado, St-Cyr & Alves, 2003; Vale, Corrêa e Reis, 2014) enquanto outras salientam a importância do equilíbrio família-trabalho e da liberdade em escolher como trabalhar (DeMartino & Barbato, 2003; Machado et al., 2003; Oliveira, Barbosa & Gauer, 2012; Saavedra, 2004; Sullivan & Meek, 2012). De acordo com os resultados do presente estudo, o primeiro caso efetivamente representa as principais motivações para o empreendedorismo em mulheres (no entanto, para homens também), enquanto o segundo representa as principais diferenças das motivações para o empreendedorismo feminino *em comparação* com o masculino.

Outro resultado importante deste estudo, é que ao comparar empreendedores com profissionais que não possuem o próprio negócio, identificou-se que os primeiros possuem médias do parâmetro Crescimento significativamente maiores do que os indivíduos não empreendedores. Tal resultado denota a maior necessidade dos empresários por superar desafios, pela busca por um trabalho estimulante e pelo foco em avançar na carreira, em comparação a profissionais que não possuem a própria empresa (Mainiero & Sullivan, 2005; Oliveira, Camargo, Feijó, Campos & Goulart, 2016; Sullivan & Baruch, 2009). Mesmo que tais características sejam associadas a traços estereotipadamente masculinos (Ahl & Marlow, 2012; Cramer, Cappelle,

Andrade & Brito, 2012; Monteiro, Silveiro & Daniel, 2015), não foi encontrada diferença significativa segundo o sexo para este parâmetro. Sob este enfoque, a presente pesquisa contribuiu no sentido de desmistificar a associação da atividade empreendedora como essencialmente masculina, uma vez que tais aspirações não estão associadas ao sexo, mas sim ao exercício desta atividade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo verificar se há diferença entre as motivações para o empreendedorismo e os parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica segundo o sexo do indivíduo. Os resultados obtidos demonstram que não foi identificada diferença significativa entre os níveis dos parâmetros segundo o sexo dos empreendedores. Neste sentido, os resultados contribuem para desmistificar a ideia de que as motivações para o empreendedorismo feminino sejam essencialmente diferentes das masculinas (Bianchi et al, 2016; Jonathan, 2011; Machado et al., 2003).

As mulheres e homens empreendedores participantes deste estudo relataram como motivos principais para a abertura de seus negócios a identificação de oportunidades de trabalho, o desejo por autonomia e a atuação segundo seus valores pessoais. Neste sentido, a carreira empreendedora destaca-se como espaço de desenvolvimento e emancipação em relação à atividade profissional dos sujeitos, independente do sexo. Ainda que mulheres possam ter destacado também outros motivos para empreender mais amplos que a questão financeira em comparação aos homens - como é o caso da busca por equilíbrio família-trabalho - é importante destacar que estes motivos não foram os mais frequentemente citados pelas empreendedoras. Não foi tampouco encontrada diferença significativa entre os parâmetros da Carreira Caleidoscópica segundo o sexo - somente em relação aos empreendedores, que possuem médias em Crescimento significativamente mais elevadas que profissionais que não possuem seu próprio negócio, reforçando ainda mais o direcionamento para desafios e avanço profissional deste perfil de público (Oliveira et al., 2016).

Mesmo que o estudo tenha contribuído para minimizar concepções pré-existentes de que o empreendedorismo feminino seja essencialmente diferente do masculino, é necessário pontuar algumas limitações da pesquisa. Uma delas refere-se à escolha do método de amostragem por conveniência, sem haver o controle em relação à representatividade da população. Neste sentido, os resultados encontrados não são passíveis de generalização, assim como é possível que os resultados estejam relacionados a especificidades da amostra investigada, especialmente em relação ao contexto cultural dos locais de procedência dos participantes. Portanto, sugere-se a realização de novos estudos envolvendo empreendedores e o Modelo de Carreira Caleidoscópica com o intuito de diversificar o perfil populacional da amostra. Ademais, pesquisas de cunho qualitativo também podem ser úteis para complementar o entendimento de como se desenvolve o empreendedorismo feminino, uma vez que há limitações inerentes à natureza quantitativa desta pesquisa. Além disso, o fato de os instrumentos da pesquisa serem baseados na autopercepção dos sujeitos, também pode envolver alguns vieses cognitivos e motivacionais, como aspectos ligados a deseabilidade social.

Espera-se que os resultados obtidos contribuam para uma maior conscientização e reforço da adoção de políticas e programas em desenvolvimento de carreira mais adequadas à realidade do empreendedorismo feminino, além de contribuir para desmistificar as razões que levam as mulheres a empreender. Ao contestar a ideia de que as motivações para o empreendedorismo feminino sejam essencialmente diferentes do masculino, abre-se a oportunidade de analisar as múltiplas possibilidades de interrelações entre a trajetória individual dos sujeitos e as expectativas sociais existentes, ampliando o estudo deste fenômeno para além de uma visão simplista de diferença entre os sexos (Ahl, 2006; Marlow, 2014).

Além disso, espera-se que o estudo realizado possa também contribuir para a reflexão e aconselhamento de carreira de empreendedores. O esclarecimento das razões que levam um indivíduo a gerir sua própria empresa, bem como a identificação do parâmetro do Modelo de Carreira Caleidoscópica que orienta suas escolhas profissionais, poderão fazer com que as práticas e decisões relacionadas à carreira se tornem mais assertivas e alinhadas a aspirações e objetivos - não só profissionais, mas também pessoais - de empreendedores e empreendedoras.

REFERÊNCIAS

- Ahl, H. J. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice* 30(5), 595–621.
- Ahl, H. & Marlow, S. (2012). Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? *Organization*, 19(5), 543-562.
- Balassiano, M.; Seabra, A. A. & Lemos, A. H. (2005). Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano?. *Revista de Administração Contemporânea*, 9(4), 31-52.
- Bandeira, P. B.; Andrade, A. L.; Nora, M. C. V.; Braga, M. M. & Oliveira, M. Z. (2017). *Adaptação e Evidências de Validade da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica*. Manuscrito submetido.
- Bardagi, M.P., Lassance, M.C.P & Paradiso, A.C. (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.
- Barlach, L. (2011). Empreendedorismo ou profissão: Um desafio para orientadores(as). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*; 12 (1): 119-125
- Baruch, Y. & Vardi, Y. (2015). A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: Toward a Realistic Discourse. *British Journal of Management*, 27, 355-372.
- Beatrice, A. (2012). Why women enter into entrepreneurship? an emerging conceptual framework based on the peruvian Case. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*, 3(4), 43-63.
- Bianchi, M., Parisi, V. & Salvatore, R. (2016). Female entrepreneurs: motivations and constraints: an Italian regional study. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 8(3)
- Braun, A. C., Vierheller, B. & Oliveira, M. Z. (2016). Conflito trabalho-família em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 19-30.
- Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572
- Buttner, E. H., & Moore, D. P. (1997). Women entrepreneurs: Moving beyond the glass ceiling. *Journal of Small Business Management*, 35, 34-36.

- Cabrera, E. F. (2009). Protean organizations: Reshaping work and careers to retain female talent. *Career Development International*, 14, 186-201.
- Carroll, E., & Brandazza, D. (2002). Empresarias decididas, Women entrepreneurs in the Americas. *Texas Business Review*. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=306984> Acesso em: 01 de dezembro de 2017.
- Conselho Nacional de Saúde (2012). Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. Brasília.
- Conselho Nacional de Saúde (2016). *Resolução n. 510*, de 07 de abril de 2016. Brasília.
- Cramer, L., Capelle, M., Andrade, A. & Brito, M. (2012) Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas - REGEPE*, 1(1), p.53-71.
- DeMartino, R. & Barbato, R. (2003). Differences between women and men MBA entrepreneurs: exploring family flexibility and wealth creation as career motivators. *Journal of Business Venturing*, 18(6) 815-32.
- Falaster, C., Ferreira, M. P., & Reis, C. (2015). Atributos que Atraem a Geração Y na Escolha do Emprego Ideal: uma Análise a Partir da Perspectiva de Estudantes Veteranos. *Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 13(3), 7-31.
- Fontelles MJ, Simões MG, Almeida JC & Fontelles RGS. (2010) Metodologia da pesquisa: diretrizes para o cálculo do tamanho da amostra. *Rev. Paran. Med.*, 24, 57-64.
- Global Entrepreneurship Monitor – GEM (2017). 5HSRUW RQ :RPHQV *Entrepreneurship*. Boston: The Fenway Group.
- Global Entrepreneurship Monitor - GEM (2015). *Empreendedorismo no Brasil*. Curitiba: IBPQ.
- Henry, C., Foss, L., & Ahl, H. (2016). Gender and entrepreneurship research: A review of methodological approaches. *International Small Business Journal*, 34(3), 217-241
- Hughes, K. D. (2006). Sustaining the momentum: gender, entrepreneurship and public policy. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*; 19 (2): 107-120

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2017). *Censo Demográfico 2010 por estado: Trabalho - Amostra*. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/estadosat/>. Acesso em 21 de Outubro de 2017.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2015). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*. Disponível em <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2015/default.shtm/>. Acesso em 21 de Outubro de 2017.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2013). *Estatísticas do Empreendedorismo*. Disponível em <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94946.pdf>
- Jonathan, E. G. (2011). Mulheres empreendedoras: o desafio da escolha do empreendedorismo e o exercício do poder. *Psicologia Clínica*, 23(1), 65- 85
- Kirkwood, J. & Campbell-Hunt, C. (2007). Using multiple paradigm research methodologies to gain new insights into entrepreneurial motivations. *Journal of Enterprising Culture*, 15 (3): 219-41
- Lemos, C. G., Bueno, J. M. H., Balão, S. M. S., Silva, L. B. & Silva, P. L. (2006). Carreira Profissional e Relações de Gênero: um Estudo Comparativo em Estudantes Universitários. *Boletim de Psicologia*, 15(123), 129-148.
- Loiola, E., Gondim, S. M. G., Pereira, C. R. & Ferreira, A. S. M. (2016). Ação planejada e intenção empreendedora entre universitários: Analisando preditores e mediadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(1), 22-35
- Machado, H. V., St-Cyr, L., Mione, A. & Alves, M. C. M. (2003). O Processo de Criação de Empresas por Mulheres. *Revista de Administração Eletrônica*, 2 (2).
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. *The Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.
- Malach-Pines, A. & Schwartz, D. (2008). Now you see them, now you don't: gender differences in entrepreneurship. *Journal of Managerial Psychology*, 23(7), 811-832.
- Marlow, S. (2014). Exploring future research agendas in the field of gender and entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 6 (2), 102-120.

- Martí, A. R.; Porcar, A. T. & Tur, A. M. (2014). Linking female entrepreneurs' motivation to business survival. *Journal of Business Research*, 68, 810–814
- Monteiro, R., Silveiro, C., & Daniel, F. (2015). Representações sociais do empreendedorismo no feminino e no masculino: Investigação com estudantes. *Psicologia em Estudo*, 20(1), 107-116.
- Nascimento, S. D. N. (2016). Precarização do Trabalho Feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. *Revista Políticas Públicas*, 20 (1), p. 339-346
- Oliveira, M. Z.; Barbosa, P. V. & Gauer, G (2012). Avaliação de Medidas Implícitas e de Carreira e Gênero. *Revista PSICO*, 43 (4), 452-462.
- Oliveira, I. R., Camargo, M. L., Feijó, M. R., Campos, D. C. & Goulart J. E.. (2016). Empreendedorismo social, pós-modernidade e psicologia: compreendendo conceitos, atuações e contextos. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 9(2), 290-311.
- Oltramari, A. P. & Grisci, C. L. I. (2012). Trajetórias, Dilemas e Transições nas Carreiras de Executivos Bancários. *Revista Gestão & Tecnologia*, 12 (1), 126-150.
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OECD. (1998) *Proceedings of Women Entrepreneurs in Small and Medium Enterprises*. Paris: OECD.
- Roy, S. & Manna, S. (2014) Women in Entrepreneurship: Issues of Motivation and Choice of Business. *Journal of Entrepreneurship and Management*, 3 (2), 1-8.
- Saavedra, L. (2004) Gênero, Diversidade e Conflito no Desenvolvimento da Carreira. In Taveira, M. C.; Coelho, H.; Oliveira, H.; Leonardo, J. (Eds.), *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientações*. Coimbra: Almedina, pp. 83-93.
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE (2013). *Sul tem maior taxa de empreendedorismo feminino*. Disponível em: <http://www.sebrae-rs.com.br/index.php/noticia/983-regiao-sul-tem-a-maior-taxa-de-empreendedorismo-feminino-no-brasil>
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE (2015). *Anuário das Mulheres Empreendedoras e Trabalhadoras em Micro e Pequenas Empresas 2014-2015*, 3. Ed, Brasília: DIEESE. Disponível em: [http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/cd949ce3599faa1e095bea15e2ac8ba5/\\$File/5861.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/cd949ce3599faa1e095bea15e2ac8ba5/$File/5861.pdf)

- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE (2016). *Análise dos resultados do GEM 2015 por gênero*. Disponível em: [http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/4ee07253fa008eb297c4585b988b0a43/\\$File/7216.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/4ee07253fa008eb297c4585b988b0a43/$File/7216.pdf)
- Silva, R. (2016). *Mulheres são maioria em universidades e cursos de qualificação*. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/03/mulheres-sao-maioria-em-universidades-e-cursos-de-qualificacao> Acesso em: 21 de Outubro de 2017
- Strobino, M. R. C. & Teixeira, R. M. (2014). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. *Revista Administração*, 49(1), 59-76.
- Sullivan, S. E. (2011). Self-Direction in the Boundaryless Career Era. In: Hartung, P. J., & Subich, L. M. (2011). *Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts*. Washington, DC: American Psychological Association
- Sullivan, S. E. & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Carraher, S. M., & Mainiero, L. A. (2009). Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International*, 14(3), 284-302.
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Mainiero, L. A., & Terjesen, S. (2007). What motivates entrepreneurs? An exploratory study of the kaleidoscope career model and entrepreneurship. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 12(4), 4.
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2008). Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 32-49.
- Sullivan, S. E. & Mainiero, L. A. (2007). The changing nature of gender roles, alpha/beta careers and work-life issues: Theory driven implications for human resource management. *Career Development International*, 12(3), 238 – 263
- Sullivan, D. M. & Meek, W. R. (2012). Gender and entrepreneurship: a review and process model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(5), 428-458

- Teixeira, R. M. & Bomfim, L.C.S. (2015) Empreendedorismo Feminino e os Desafios Enfrentados pelas Empreendedoras para Conciliar os Conflitos Trabalho e Família: Estudo de Casos Múltiplos em Agências de Viagens. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, 10(1), pp. 44-64.
- Teixeira, M. A. P., Rocha, C. C. & Menegotto, P. (2006). Valores de trabalho, gênero e escolha profissional na adolescência. *Sociais e Humanas*, 19(1), 79-89.
- Vale, G. M. V.; Corrêa, V. S. & Reis, R. F. (2014). Motivações para o empreendedorismo: necessidade versus oportunidade? *Revista de Administração Contemporânea*, 18(3), 311-327.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir o trabalho realizado ao longo desta dissertação, pode-se alegar que o objetivo principal - verificar se há diferença entre as motivações para o empreendedorismo e os parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica segundo o sexo do indivíduo - foi alcançado. Embora o estudo não tenha identificado diferença significativa entre empreendedores homens e mulheres nos escores dos parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica, isso não reduz a importância da contribuição desta pesquisa. Pelo contrário: permite contestar a ideia estereotipada de que mulheres possuem motivações essencialmente distintas dos homens ao decidir abrir o seu negócio (Bianchi et al, 2016; Jonathan, 2011; Machado, St-Cyr, Mione & Alves, 2003).

Ainda que a pesquisa tenha permitido vislumbrar que mulheres levam em consideração motivos para empreender mais amplos que a questão financeira em comparação aos homens - como a busca por equilíbrio entre família e trabalho - as razões mais frequentemente citadas pelas empreendedoras para a abertura de suas empresas foram as mesmas citadas pelos seus colegas homens: a atuação segundo valores pessoais, o desejo por autonomia e a identificação de uma oportunidade de negócio. Tal achado reforça o pressuposto de que a motivação para empreender é um processo complexo e contextual, que não pode ser analisado de maneira simplista (Beatrice, 2012; Bianchi et al, 2016; Hughes, 2006; Kirkwood & Campbell-Hunt, 2007).

Mesmo que a vida cotidiana ainda esteja frequentemente estruturada sobre as características normativas sobre o papel que mulheres e homens têm na sociedade (Piastra, 2014), deve-se tomar o cuidado de que crenças estereotipadas não ofusquem aspectos das trajetórias femininas, como a motivação para a abertura de sua própria empresa. Pode-se inferir, pelos resultados do estudo, que as diferenças nas motivações para o empreendedorismo estão mais associadas a aspectos individuais, do que o sexo dos respondentes. Ademais, pelos resultados encontrados, empreendedores mulheres e homens registraram níveis mais elevados no parâmetro Crescimento, demonstrando que a orientação para desafios e busca por reconhecimento e realização pessoal é uma característica comum naqueles que possuem seus próprios negócios, independente do sexo (Oliveira, Camargo, Feijó, Campos & Goulart, 2016).

Este trabalho também contribuiu no sentido de consolidar o Modelo de Carreira Caleidoscópica como construto para a análise das carreiras contemporâneas (Shaw & Leberman, 2015; Tajlili, 2014) e para o estudo das trajetórias profissionais femininas (Ahl, 2006; Maniero & Sullivan, 2005; Marlow, 2014; Nassif, Silva, Ono, Bontempo & Tinoco, 2010). Mais do que apenas utilizar seus pressupostos teóricos, o trabalho realizado nesta dissertação adaptou e verificou evidências de validade da Escala dos Parâmetros da Carreira Caleidoscópica, favorecendo a utilização deste instrumento em estudos empíricos realizados no Brasil e mesmo em intervenções, de modo experimental, de forma que possa ser utilizado em novos estudos e para a reflexão acerca dos parâmetros que orientam as decisões profissionais dos sujeitos, bem como para a prática do aconselhamento de carreira.

Ainda que tenha realizado as contribuições descritas, é importante também apontar as limitações da pesquisa, como a amostragem por conveniência, sem controle de sua representatividade em relação à população. Sendo assim, não é possível generalizar os resultados encontrados, pois podem estar relacionados a especificidades ou contexto cultural da amostra selecionada. Há também limitações inerentes à natureza quantitativa do estudo, que pode desconsiderar algumas especificidades individuais dos participantes. Portanto, sugere-se a realização de novas pesquisas para diversificar o perfil da amostra, análises longitudinais ou ainda de caráter qualitativo que complementem os resultados encontrados.

Para finalizar, espera-se que esta dissertação tenha contribuído para desmistificar as razões que levam as mulheres a empreender e assim permitir análise e fomento mais adequados desta atividade profissional. Ademais, acredita-se que os resultados encontrados permitam ampliar o entendimento sobre a trajetória individual dos sujeitos e a relação que esta estabelece com o contexto e as expectativas sociais existentes, possibilitando a compreensão das razões para o empreendedorismo para além de uma perspectiva reducionista de diferenças essencialistas entre os sexos (Ahl, 2006; Marlow, 2014).

REFERÊNCIAS

- Ahl, H. J. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice* 30(5), 595–621.

- Beatrice, A. (2012). Why women enter into entrepreneurship? an emerging conceptual framework based on the peruvian Case. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*, 3(4), 43-63.
- Bianchi, M., Parisi, V. & Salvatore, R. (2016). Female entrepreneurs: motivations and constraints: an Italian regional study. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 8(3).
- Hughes, K. D. (2006). Sustaining the momentum: gender, entrepreneurship and public policy. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*; 19 (2): 107-120.
- Jonathan, E. G. (2011). Mulheres empreendedoras: o desafio da escolha do empreendedorismo e o exercício do poder. *Psicologia Clínica*, 23(1), 65- 85.
- Kirkwood, J. & Campbell-Hunt, C. (2007). Using multiple paradigm research methodologies to gain new insights into entrepreneurial motivations. *Journal of Enterprising Culture*, 15 (3): 219-241.
- Machado, H. V., St-Cyr, L., Mione, A. & Alves, M. C. M. (2003). O Processo de Criação de Empresas por Mulheres. *Revista de Administração Eletrônica*, 2 (2).
- Maniero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternative explanation for the opt-out generation. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.
- Marlow, S. (2014). Exploring future research agendas in the field of gender and entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 6 (2), 102-120.
- Nassif, V. M. J., Silva, N. B., Ono, A. T., Bontempo, P. C., & Tinoco, T. (2010). Empreendedorismo: Área em evolução? Uma revisão dos estudos e artigos publicados entre 2000 e 2008. *RAI Revista de Administração e Inovação*, 7(1), 175-192.
- Oliveira, I. R., Camargo, M. L., Feijó, M. R., Campos, D. C. & Goulart J. E. (2016). Empreendedorismo social, pós-modernidade e psicologia: compreendendo conceitos, atuações e contextos. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 9(2), 290-311.
- Piastro, J. (2014). Feminismo y género em el siglo XXI. *Aloma*, 32(1), 9-10.

- Shaw, S. & Leberman, S. (2015). Using the kaleidoscope career model to analyze female CEOs' experiences in sport organizations. *Gender in Management: An International Journal*, 30 (6), 500 – 515.
- Tajlili, M. H. (2014). A Framework for Promoting Women's Career Intentionality and Work–Life Integration. *Career Development Quarterly*, 62(3), 254–267.

4. ANEXOS

ANEXO A: Escala dos Parâmetros da Carreira Caleidoscópica

(Bandeira et al., 2017)

Para cada um dos itens a seguir, por favor indique quão bem cada um deles lhe descreve. Quanto maior o número, melhor a frase lhe descreve.

Assinale apenas uma resposta por frase e, por favor, não deixe nenhum item sem resposta. Não há respostas certas ou erradas.

Isso não me descreve.	Isso me descreve razoavelmente.	Isso me descreve com frequência.	Isso me descreve consideravelmente.	Isso me descreve muito bem.
1	2	3	4	5

1. Eu espero encontrar um propósito maior para minha vida que possa combinar com quem sou.	1 2 3 4 5
2. Eu anseio por maior crescimento espiritual em minha vida.	1 2 3 4 5
3. A maioria das pessoas me descreveria como alguém focado em seus objetivos.	1 2 3 4 5
4. Se fosse necessário, eu abriria mão do meu trabalho para resolver problemas ou preocupações relacionados a minha família.	1 2 3 4 5
5. Descobri que as crises que enfrentamos na vida oferecem perspectivas de uma forma diferente da vida cotidiana.	1 2 3 4 5
6. Meu trabalho não faz sentido se eu não puder ter tempo para ficar com a minha família.	1 2 3 4 5
7. Se eu pudesse seguir meu sonho neste exato momento, eu o seguiria.	1 2 3 4 5
8. Alcançar o equilíbrio entre trabalho e família é algo que desejo muito, embora seja difícil fazer isso.	1 2 3 4 5
9. Eu constantemente procuro por novos desafios em tudo que faço.	1 2 3 4 5
10. Quero fazer a diferença e deixar minha própria marca naquilo que realizar em minha vida.	1 2 3 4 5
11. Eu constantemente ajusto meu trabalho de acordo com as necessidades da minha família.	1 2 3 4 5
12. Eu não encaro obstáculos como “problemas” a serem superados, mas sim como “desafios” que precisam de solução.	1 2 3 4 5
13. Não me preocupo em ter mais responsabilidades no trabalho.	1 2 3 4 5
14. Eu me desenvolvo diante de desafios profissionais e transformo problemas de trabalho em oportunidades de mudança.	1 2 3 4 5

15. Nada é mais importante para mim neste momento do que conseguir equilibrar meu trabalho com minhas responsabilidades familiares.	1 2 3 4 5
16. Se fosse necessário, eu abriria mão do sucesso ou da qualidade de vida para alcançar meus ideais.	1 2 3 4 5
17. Quero fazer a diferença e trabalhar de acordo com o que acredito, mesmo diante das adversidades da vida.	1 2 3 4 5
18. Realizo decisões profissionais levando em consideração o impacto que terão em minha vida pessoal ou da minha família.	1 2 3 4 5
19. Prefiro não corresponder às expectativas dos outros do que abrir mão dos meus ideais.	1 2 3 4 5

ANEXO B: Questionário Sociodemográfico

Por favor, preencha as questões abaixo informando seus dados pessoais:

Idade: ____ anos

Sexo: () Feminino () Masculino () Outro: _____

Cidade onde mora: _____

Formação Profissional: _____

Profissão: _____

Você é empreendedor(a) ou tem negócio próprio? () Sim () Não

Está em um relacionamento estável: () Sim () Não

Se você respondeu sim à pergunta anterior, você reside com essa pessoa? ()
Sim () Não

Tem filhos: () Sim () Não

Número de filhos: ____ filhos

Número de filhos morando com você: ____ filhos

Formação profissional: () Ensino médio incompleto
() Ensino médio completo
() Superior incompleto
() Superior completo
() Pós-graduação *lato sensu* (especialização ou MBA)
() Pós-graduação *stricto sensu* (mestrado ou doutorado)

Renda familiar: () Acima de R\$ 20.000 mensais
() Entre R\$ 10.000 e R\$ 20.000 mensais
() Entre R\$ 5.000 a R\$ 10.000 mensais
() Entre R\$ 2.000 a R\$ 5.000 mensais
() Abaixo de R\$ 2.000

Percentual da contribuição do seu negócio para a renda familiar:
() Acima de 80%
() Entre 60 a 80%
() Entre 40 a 60%
() Entre 20 a 40%
() Abaixo de 20%

ANEXO C: Questionário sobre Características do Negócio e Trajetória Empreendedora

Quantos negócios você gerencia atualmente?

- Um Dois Três Quatro Cinco ou mais

O seu negócio principal:

- Foi fundado por você
 Foi herdado de algum familiar
 Foi comprado
 Outro: _____

Qual a composição societária da sua empresa?

Caso você seja o único sócio, preencha a primeira lacuna com o número 1.

_____ sócios (número de sócios), dos quais _____ são homens e _____ são mulheres.

Por favor, preencha as questões abaixo com as características de seu negócio principal:

1. Ramo de atuação: _____.
2. Número de funcionários: _____ funcionários.
3. Tempo de existência do negócio: _____
4. Carga horária semanal que você dedica ao negócio: aproximadamente _____ horas.
5. Seu negócio possui CNPJ próprio? () Sim () Não

Por favor, preencha as questões abaixo a respeito da carreira empreendedora:

1. Você trabalha exclusivamente como empreendedor ou possui também outra atividade?
 Sou empreendedor em tempo integral
 Sou empreendedor mas também trabalho em um cargo público
 Sou empreendedor mas também trabalho como funcionário(a) em uma outra empresa privada
 Sou empreendedor mas também trabalho como profissional liberal/autônomo
 Sou empreendedor mas também sou aposentado
 Outro: _____
2. Antes de se tornar empreendedor(a), você já havia trabalhado como funcionário? Se sim, qual foi sua última ocupação?
 Sim, em uma empresa privada.
 Sim, em um trabalho voluntário.
 Sim, em um cargo público.
 Não, sempre atuei como empreendedor(a)
3. Caso você tenha respondido sim na pergunta anterior, em qual ramo você atuava?

4. Além do negócio que você se dedica atualmente, você já teve outro negócio próprio?
 Sim Não
5. Seus pais já atuaram como empreendedores?
 Sim, meu pai atua/ já atuou como empreendedor
 Sim, minha mãe atua/ já atuou como empreendedora
 Sim, meu pai e minha mãe atuam/ já atuaram como empreendedores
6. Quais as principais razões que levaram você a se tornar um(a) empreendedor(a)?
Você pode marcar até 3 opções.
- Identifiquei uma oportunidade de negócio.
 Estava desempregado(a) e precisava de um trabalho.
 Queria trabalhar com maior autonomia.
 Complementação de renda.
 Ter maior controle sobre meus horários/flexibilização de horários.
 Equilíbrio entre família-trabalho.
 Seguir a carreira dos meus sonhos.
 Conciliar com meus estudos.
 Para crescer profissionalmente.
 Não tinha boas perspectivas em meu emprego anterior.
 Queria exercer meu estilo próprio de liderar.
 Criar um ambiente de trabalho positivo.
 Liberdade para escolher como trabalhar.
 Atuar de forma alinhada aos meus valores pessoais.
 Conquistar minha independência financeira.
 Porque discordava da forma com que meu superior administrava seu negócio no meu emprego anterior.
 Para ter maiores ganhos financeiros.
 Outro motivo: _____
7. Por favor, descreva abaixo maiores detalhes a respeito dos fatores que lhe levaram a empreender:
Exemplos: contexto de vida antes e depois de abrir seu negócio, questões relacionadas ao mercado ou emprego anterior, conflito entre demandas familiares e de trabalho etc.

ANEXO D: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Nós, Profa. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira e mestranda Patrícia Bock Bandeira, responsáveis pela pesquisa *Motivações para a Carreira Empreendedora* segundo o Modelo de Carreira Caleidoscópica, estamos fazendo um convite para você participar como voluntário(a) nesse estudo. Esta pesquisa pretende investigar as motivações e os principais parâmetros, valores e aspectos que contribuem para decisões relacionadas à carreira. Acreditamos que ela seja importante porque buscará compreender e avaliar as motivações relacionadas à carreira e ao empreendedorismo.

Sua participação constará de resposta de um questionário com duração aproximada de 10 minutos. A pesquisa apresenta riscos mínimos, e você tem o direito de pedir uma indenização por qualquer dano que resulte da sua participação no estudo. Os benefícios que esperamos como estudo são a contribuição social para promoção do empreendedorismo além do desenvolvimento de um estudo científico.

Durante todo o período da pesquisa você tem o direito de esclarecer qualquer dúvida ou pedir qualquer outro esclarecimento, bastando para isso entrar em contato, com Profa. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira no telefone (51) 99904.5409 a qualquer hora.

Você tem garantido o seu direito de não aceitar participar ou de retirar sua permissão, a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo ou retaliação, pela sua decisão. As informações desta pesquisa serão confidenciais, e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos participantes, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação.

Caso você tenha qualquer dúvida quanto aos seus direitos como participante de pesquisa, entre em contato com Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (CEP-PUCRS) em (51) 3320.3345, Av. Ipiranga, 6681/prédio 50, sala 703, CEP: 90619-900, Bairro Partenon, Porto Alegre – RS, e-mail: cep@pucrs.br, de segunda a sexta-feira das 8h às 12h e das 13h30 às 17h. O Comitê de Ética é um órgão independente constituído de profissionais das diferentes áreas do conhecimento e membros da comunidade. Sua responsabilidade é garantir a proteção dos direitos, a segurança e o bem-estar dos participantes por meio da revisão e da aprovação do estudo, entre outras ações.

Ao concordar com este termo de consentimento, você não abre mão de nenhum direito legal que teria de outra forma. Não aceite este termo de consentimento a menos que tenha tido a oportunidade de fazer perguntas e tenha recebido respostas satisfatórias para todas as suas dúvidas. Se você concordar em participar deste estudo, você deverá assinalar a opção abaixo "Estou de acordo e concordo em participar da pesquisa".

Eu, após a leitura deste documento e de ter oportunidade para contatar a pesquisadora responsável, para esclarecer todas as minhas dúvidas, acredito estar suficientemente informado(a), ficando claro para mim que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido(a), dos

possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade e esclarecimentos sempre que desejar.

Diante do exposto expresso minha concordância de espontânea vontade em participar deste estudo.

- Estou de acordo e concordo em participar da pesquisa
- Não estou de acordo e não concordo em participar da pesquisa.

ANEXO E: Parecer Cosubstanciado do CEP

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



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: MOTIVAÇÕES PARA A CARREIRA EMPREENDEDORA SEGUNDO O MODELO DE CARREIRA CALEIDOSCÓPICA

Pesquisador: Manoela Ziebell de Oliveira

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 63335316.7.0000.5336

Instituição Proponente: UNIAO BRASILEIRA DE EDUCACAO E ASSISTENCIA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.899.204

Apresentação do Projeto:

O pesquisador principal do estudo encaminhou ao CEP-PUCRS resposta as pendências emitidas por esse CEP no parecer nº1.895.491 de 21/01/2017.

Objetivo da Pesquisa:

O pesquisador principal do estudo encaminhou ao CEP-PUCRS resposta as pendências emitidas por esse CEP no parecer nº1.895.491 de 21/01/2017.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O pesquisador principal do estudo encaminhou ao CEP-PUCRS resposta as pendências emitidas por esse CEP no parecer nº1.895.491 de 21/01/2017.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O pesquisador principal do estudo encaminhou ao CEP-PUCRS resposta as pendências emitidas por esse CEP no parecer nº1.895.491 de 21/01/2017.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos foram apresentados.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Todas as pendências foram atendidas adequadamente.

Endereço: Av.Ipiranga, 6681, prédio 50, sala 703

Bairro: Partenon

CEP: 90.619-900

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3320-3345

Fax: (51)3320-3345

E-mail: cep@puhrs.br

ANEXO F: Comprovante de Submissão de Artigo

Re: Submissão de artigo - Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica

RB rbop.abop@gmail.com
Sáb, 19 ago 2017 16:40:54 -0300
Para "Patricia Bandeira" <patricia@capecarreiras.com.br>

Etiquetas

Prezada autora,

Informamos que o manuscrito intitulado "Adaptação e Evidências de Validade da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica" passou por uma pré-análise editorial e foi protocolado sob o número **36-17**.

Nesse etapa atual o mesmo será submetido à apreciação do Conselho Editorial da Revista Brasileira de Orientação Profissional da Associação Brasileira de Orientação Profissional.

Por gentileza, em qualquer comunicação, mencionar no assunto do e-mail o número de registro de seu manuscrito.

Cordialmente,

Em 14 de julho de 2017 13:49, RBOP ABOP <rbop.abop@gmail.com> escreveu:
Prezada autora,

Acusamos o recebimento de seu manuscrito, que passará inicialmente por uma pré-análise editorial. Em breve lhe daremos um retorno.

Cordialmente,

Em 13 de julho de 2017 20:00, Patricia Bandeira <patricia@capecarreiras.com.br> escreveu:
Prezado Editor,

Encaminhamos para sua análise o artigo intitulado "Adaptação e Evidências de Validade da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica", que consideramos de grande relevância para a prática em aconselhamento de carreira no Brasil, além de incentivar a realização de estudos empíricos associados a este construto. O Modelo de Carreira Caleidoscópica descreve como os indivíduos realizam suas decisões profissionais, utilizando como base as características de seu contexto e os parâmetros que orientam sua carreira. A principal ênfase deste modelo é nos parâmetros de autenticidade, balanço e equilíbrio, características presentes nas carreiras desenvolvidas por profissionais contemporâneos na construção de suas carreiras dentro e fora das organizações.

Colocamo-nos à disposição para esclarecer eventuais dúvidas e agradecemos desde já a oportunidade.

Atenciosamente, em nome dos autores,

Patrícia Bock Bandeira

--

Marúcia P. Bardagi - Editora Chefe
Revista Brasileira de Orientação Profissional
Lucy Leal Melo-Silva - Editora Associada
Marcelo Afonso Ribeiro - Editor Associado



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