

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

Larissa Silva

**Transição radical de carreira: análise de fatores que impulsionam ou dificultam
a mudança**

São Paulo
2023

LARISSA SILVA

Transição radical de carreira: análise de fatores que impulsionam ou dificultam a mudança

Versão Corrigida

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social e do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Sigmar Malvezzi.

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na publicação Biblioteca
Dante Moreira Leite
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo
Dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Silva, Larissa

Transição radical de carreira: análise de fatores que impulsionam ou dificultam a mudança. / Larissa Silva ; orientador Sigmar Malvezzi. -- São Paulo, 2023.
187 f.

Dissertação (Mestrado) -- Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de concentração: Psicologia Social) --.

1. Transição de carreira. 2. Identidade de carreira. 3. Geração Y. 4. Fatores que impulsionam. 5. Fatores que dificultam. I Silva, Larissa. II. Título.

Nome: Larissa Silva

Título: Transição radical de carreira: análise de fatores que impulsionam ou dificultam a mudança

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Aprovada em: __/__/__

Banca examinadora

Prof. Dr.: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr.: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr.: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Dedico ao meu filho Johann, minha
família, amigos, pacientes e alunos.

AGRADECIMENTOS

Produzir essa dissertação foi uma trajetória encantadora e envolvente, conhecer professores e colegas da mesma área e de áreas tão diferentes foi uma oportunidade de networking e principalmente de construção de laços pessoais que podem perdurar por toda minha vida.

Agradeço ao apoio de meus familiares, amigos, mentores e orientador, uma vez que, sem esse apoio, não teria conseguido chegar até aqui. Agradeço ao meu querido orientador Prof. Dr. Sigmar Malvezzi que tive a honra de ser escolhida como orientanda no programa de Psicologia Social, ele que gentilmente me acolheu e auxiliou nesta jornada, me recebendo com todo amor e carinho, compartilhando seus conhecimentos e possibilitando a minha ampliação de consciência. Além de ser um profissional excepcional é um exemplo de pessoa, acolhendo minhas angústias pessoais e profissionais ao longo dessa trajetória. Agradeço à minha querida professora Dr. Ana Cristina Limongi-França por ter confiado em mim, por me inspirar com sua motivação contagiante, sempre disposta a ajudar. Agradeço aos meus colegas do GQVT (Núcleo de pesquisa de qualidade de vida no Trabalho), com os quais compartilhei bons momentos, trocas de experiências, participação em congressos, produção de artigos e capítulos de livros, especialmente à Claudia Lopes da Silva que esteve ao meu lado nesse processo do mestrado, compartilhando angústias, esperanças, caronas e bons cafés.

Agradeço ao meu amado, Leonardo Mateus de Lima, por ter me incentivado a me inscrever no mestrado da USP, instituição que ele tanto admira. Ele acreditou que eu era capaz, quando eu mesma não acreditava, agradeço pela paciência ao longo desses anos, principalmente nos últimos meses. A minha gratidão aos meus familiares e amigos que torceram por mim e acompanharam esta trajetória. Em especial, meus pais por serem minha base e meu abrigo e aos meus irmãos Murilo, Ludimila e Verônica que sempre acreditaram em mim. Agradeço à minha sogra que cuidou com tanto amor do meu bem mais precioso, meu filho Johann, nesse período em que precisei me ausentar para dar conta do trabalho e do mestrado. Agradeço a

todos que participaram direta ou indiretamente da pesquisa. Por fim, agradeço a Deus, por todas as oportunidades, conquistas e vivências que presenciei nesses anos do mestrado.

RESUMO

Silva, Larissa. (2023). *Transição radical de carreira: análise de fatores que impulsionam ou dificultam a mudança*. (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

A presente dissertação teve como objetivo investigar os fatores que impulsionam a transição radical de carreira, ou seja, uma transição entre profissões diferentes, buscando realizar uma comparação entre profissionais que concretizaram a transição e profissionais que desejam realizar. Para o desenvolvimento deste estudo, observaram-se as transformações no mundo do trabalho, os diferentes conceitos de carreira, os diferentes tipos de transições, as características presentes na geração Y, personalidade, identidade de carreira e qualidade de vida. Diante do objetivo proposto optou-se por uma pesquisa com abordagem qualitativa. A pesquisa foi realizada com 14 sujeitos, sendo que oito deles realizaram a transição de carreira e seis deles desejam realizar a transição. As entrevistas foram analisadas à luz da abordagem clínica e análise de conteúdo, com suas categorias de análise, inferências e interpretações dos dados junto às teorias que fundamentam esta pesquisa. Os resultados demonstram que grande parte dos indivíduos que realizaram a transição de carreira estava infeliz na atuação profissional, tinha o desejo de alcançar a realização e pôde contar com o apoio de pessoas próximas para concretizar essa mudança. Enquanto que a maioria dos indivíduos que desejam realizar a transição encontrou alguma dificuldade para exercer a profissão e possui a intenção de transição radical de carreira para poder trabalhar com o que gosta e realizar um propósito. Ambos os grupos apresentaram a insegurança e o medo de ficar sem recursos financeiros como sendo os principais fatores que dificultam a transição. Concluiu-se que a transição de carreira é um processo que demanda escolhas, abdições e tempo para que se concretize, embora acompanhado de medos e inseguranças, os sujeitos que realizaram a transição estão satisfeitos com suas escolhas.

Palavras-chave: Transição radical de carreira; Identidade de carreira; Geração Y; Fatores que impulsionam; Fatores que dificultam.

ABSTRACT

Silva, Larissa. (2023). *Radical career transition: factors that drive or hinder changes*. (Master thesis). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

This thesis aimed to investigate the factors that drive the radical career transition, that is, a transition between different professions, seeking to make a comparison between professionals who have made the transition and those who want to make it. For the development of this study, the transformations in the world of work, the different concepts of career, the different types of transitions, the characteristics present in the Y generation, personality, career identity, and quality of life were observed. In view of the proposed objective, a qualitative research approach was chosen. The research was carried out with 14 subjects, eight of whom had already gone through a career transition and six of whom wish to go through a transition. The interviews were analyzed according to the clinical approach and content analysis, with its categories of analysis, inferences, and interpretation of the data together with the theories that support this research. The results show that most of the individuals who made the career transition were unhappy in their professional performance, had the desire to achieve fulfillment and could count on the support of people close to them to make this change happen. While most of the individuals who want to make the transition found some difficulty to practice their profession and have the intention of a radical career transition to be able to work with what they like and to accomplish a purpose. Both groups presented insecurity and the fear of running out of financial resources as the main factors hindering the transition. It was concluded that career transition is a process that demands choices, abdications, and time to be accomplished, although accompanied by fears and insecurities, the subjects that made the transition are satisfied with their choices.

Keywords: Radical career transition; Career identity; Y generation; Factors that drive; Factors that hinder.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Gráfico de localidade dos sujeitos entrevistados	56
Figura 2 - Gráfico de gênero dos sujeitos entrevistados	57
Figura 3 – Gráfico de formação acadêmica dos sujeitos entrevistados	58
Figura 4 – Gráfico indicando sujeitos que trabalham e/ou estudam	59
Figura 5 – Tipos de vínculo de trabalho após a transição de carreira	129
Figura 6 – Tipos de vínculo de trabalho atual dos sujeitos que desejam a transição	130

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Comparativo dos modelos de carreiras.....	23
Tabela 2 – Variedades de transições de carreiras	38
Tabela 3 – Quadro de unidade de análise, fatores e origem	52
Tabela 4 – Perfil dos sujeitos respondentes	55
Tabela 5 – Quadro sinótico da carreira de S2.....	63
Tabela 6 – Quadro sinótico da carreira de S3.....	67
Tabela 7 – Quadro sinótico da carreira de S4.....	73
Tabela 8 – Quadro sinótico da carreira de S5.....	78
Tabela 9 – Quadro sinótico da carreira de S6.....	83
Tabela 10 – Quadro sinótico da carreira de S8.....	88
Tabela 11 – Quadro sinótico da carreira de S9.....	94
Tabela 12 – Quadro sinótico da carreira de S10.....	100
Tabela 13 – Quadro sinótico da carreira de S1.....	105
Tabela 14 – Quadro sinótico da carreira de S7.....	109
Tabela 15 – Quadro sinótico da carreira de S11.....	113
Tabela 16 – Quadro sinótico da carreira de S12.....	117
Tabela 17 – Quadro sinótico da carreira de S13.....	122
Tabela 18 – Quadro sinótico da carreira de S14.....	126
Tabela 19 – Identificação das transições de carreira realizadas	128
Tabela 20 – Identificação das transições de carreira desejadas	128
Tabela 21 – Fatores observados na dimensão "escolha inicial da carreira "	131
Tabela 22 – Fatores observados no desenvolvimento da carreira	137
Tabela 23 – Fatores observados que impulsionam a transição de carreira.....	148
Tabela 24 – Fatores que dificultam a transição de carreira	159

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 Justificativa	15
1.2 Objetivos.....	17
1.2.1 Objetivo geral	17
1.2.2 Objetivos específicos	17
1.3 Plano da Dissertação.....	17
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
2.1 A carreira profissional e sua realização	19
2.1.1 Transformações no mundo do trabalho	19
2.1.2 Carreira	21
2.1.3 A transição de carreira	37
2.1.4 Identidade de carreira	40
3. 43	
3.1 Estratégia de pesquisa.....	43
3.2 Desenho da coleta de dados	45
3.2.1 Sujeitos	46
3.2.2 Instrumentos	47
3.3 Procedimentos	47
3.3 Cuidados Éticos.....	48
3.4 Análise dos dados	48
3.5 Condução da pesquisa.....	49
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	51
4.1 Resultados obtidos.....	54
4.1.1 Casos de transições radicais de carreira realizadas.....	59
4.1.2 Casos de transições radicais de carreira desejadas.....	101
4.2 Análise e discussão das mobilidades de carreira.....	127
4.2.1 Análise e discussão dos fatores observados	130
5. 169	
Referências.....	173

Anexos	179
Anexo 1 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	180
Anexo 2 – Roteiro da entrevista.....	182
Anexo 3 – Aprovação do Comitê de Ética	183
Anexo 4 – Questionário online	186

1. INTRODUÇÃO

A relação entre o eu, o outro e o trabalho são matérias primas férteis para a investigação do ser social, abrem novos questionamentos, são fontes inesgotáveis de reflexão sobre a condição humana, o estar no mundo, os determinantes e sentidos da ação, a qualidade de vida, a felicidade e a construção do futuro (Malvezzi, 2017).

A sociedade e o mundo do trabalho, continuamente se transformam frente a um panorama de grandes mudanças no âmbito sociocultural, econômico e político, e também em função do surgimento das gerações que se sucedem, pois ao mesmo tempo em que são moldadas pelo panorama social e pelas mudanças, também moldam e impulsionam novas transformações (Beck, 1999). Esse momento revela uma era de transição que afeta tudo e todos, pois as antigas estruturas que organizavam esse mundo estão fragilizadas e novas estruturas ainda não se consolidaram (Ribeiro & Silva, 2011). Uma das mudanças mais visíveis da sociedade desponta na carreira.

Desde os anos 2000, a transição de carreira tornou-se uma temática significativa. Segundo Lehman (2014) no Brasil, todos os anos grande parte dos jovens passam por um delicado momento de escolha de profissão. Até alguns anos atrás passar no vestibular e ingressar na universidade era considerado um "rito de iniciação" ao mundo adulto, garantindo o sucesso profissional e social, porém nos últimos anos houve um aumento considerável de evasão e abandono de alunos de graduação, apontando para o fim desse mito de sucesso e colocando o indivíduo a realizar uma reescolha profissional que pode ter consequências na vida pessoal. No Brasil, optar pela transição de carreira torna-se uma decisão desafiadora diante um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e com escassez de oportunidades de emprego.

Pelo menos três gerações estão atuando no mercado de trabalho, predominantemente, as gerações denominadas X, Y e Z cada qual com um perfil e perspectivas bastante diferenciados entre si. Cada geração apresenta

características, atitudes, valores e expectativas diferenciadas em relação ao trabalho e a condução dos negócios, mas que necessita conviver, interagir e atuar em equipe com foco nos resultados.

As ambições das pessoas de diferentes épocas, no que tange a carreira, podem implicar nas decisões ao longo de suas trajetórias profissionais. A geração Y revela características muito diferentes das antecessoras, as pessoas dessa geração já nasceram sabendo a chamada língua digital e buscam realizar um trabalho significativo que proporcione prazer e satisfação para a manutenção da qualidade de vida.

As pessoas passam grande parte de seu tempo realizando atividades de trabalho, precisando tomar decisões profissionais ao longo da carreira, uma delas é a possibilidade de transição de carreira, que pode acontecer de diversas formas: mudanças de empresa, mudanças de cargos e funções, e também a mudança entre profissões, essa última é o foco dessa pesquisa. Existem vários tipos de transição de carreira, uma delas é a interprofissão (Louis, 1980), ou seja, uma transição entre profissões diferentes, denominado neste presente trabalho por transição radical de carreira.

Algumas pessoas desejam mudar de trabalho ou de profissão por vários motivos, alguns deles podem ser por não estarem satisfeitos com os colegas, com as tarefas, com o salário, entre outros. O que chama a atenção é que algumas pessoas mesmo insatisfeitas e/ou desmotivadas não mudam, permanecendo onde estão. Já outras pessoas, diante da insatisfação e/ou desmotivação, têm uma ação afirmativa e se colocam em transição de forma intencional, ou seja, por decisão própria buscam sua realização e viabilização do que consideram sucesso.

Os motivos que levam o indivíduo a realizar esse tipo de transição radical merecem ser estudados, não são problemas banais, é um problema para o qual as várias ciências como a Psicologia, Sociologia e Filosofia ainda debatem.

1.1 Justificativa

O interesse inicial pelo fenômeno transição de carreira foi inspirado em mais de dez anos de experiência profissional no atendimento clínico e na docência, na qual emergiu o interesse na compreensão de não consistência entre a formação e atuação profissional e mudanças frequentes de natureza das atividades profissionais. Ainda não se conhecem bem todas as causas que promovem a transição de carreira, sabe-se que ela pode ser voluntária e involuntária, pode acontecer num período curto ou longo de tempo, e mesmo que seja planejada pode causar angústia nos indivíduos que a experienciam.

A Geração Y é uma população significativa no mercado de trabalho, quase que a maioria, sendo assim, seu ajuste é fator relevante. Dessa forma, torna-se contundente contribuir para que indivíduos que assumiram a responsabilidade pela gestão da própria vida profissional compreendam os desafios enfrentados em processos de transição de suas carreiras.

Na literatura da crise da meia carreira, a idade de 40 anos era considerada meia idade, agora com maior longevidade a meia idade pode ser considerada mais tarde ou mais cedo. O jovem que se aproxima dos 30 anos já teve tantas experiências e fez tantas coisas que nessa idade pode já despertar uma crise e uma reflexão sobre o que vai fazer com a carreira. Espera-se contribuir fornecendo dados para orientar e auxiliar os consultores em aconselhamento de carreira a identificarem aspectos relevantes a serem considerados nos processos de transição de seus clientes.

Muitas pessoas estão atuando em áreas diferentes daquelas nas quais se formaram, ou continuam na mesma profissão, porém em especializações diferentes, ou outras abdicaram de bons cargos e salários para arriscar-se no empreendedorismo ou ainda, mudaram de ciências exatas para humanas em busca de felicidade, dedicação à um propósito de vida ou outros motivadores. Por que

alguns mudam e outros resistem? Por que alguns arriscam e outros não? Buscar resposta pra essas questões é a meta desta dissertação.

Para ilustrar esses dilemas, veja-se a alta frequência de engenheiros trabalhando no campo de finanças ou no campo de recursos humanos, como a engenharia é um curso que disciplina a mente, sem querer, prepara as pessoas para atuarem em outras áreas. Para exemplificar veja-se a transição radical de carreira de médico para jogador de futebol, realizada por Sócrates Brasileiro Sampaio de Souza Vieira de Oliveira, que foi um dos jogadores mais diferenciados da história do futebol ou ainda, a transição radical de carreira de advogado para músico, realizada por Andrea Bocelli, que aos 34 anos passou a cantar em tempo integral e se tornou um renomado produtor musical italiano.

Dessa forma, surgiu o desejo de compreender melhor os motivos pelos quais as pessoas decidem assumir as incertezas e mudanças de uma transição radical de carreira. Deseja-se também entender os motivos de tantas pessoas manifestarem o desejo de mudar de carreira, mas não darem o primeiro passo, permanecendo na mesma profissão, na mesma empresa ou na mesma função mesmo diante da insatisfação profissional.

1.2 Objetivos

Para realizar este estudo de carreira foram operacionalizados os seguintes objetivos:

1.2.1 Objetivo geral

Investigar e compreender os fatores impulsionadores e associados à escolha da transição de carreira.

1.2.2 Objetivos específicos

- a)** Identificar os fatores que impulsionam a transição radical de carreira.
- b)** Identificar os fatores associados às dificuldades e ao impedimento da transição radical de carreira.
- c)** Descrever e analisar os fatores presentes nos sujeitos que realizaram e nos sujeitos que desejam realizar a transição radical de carreira com todas as implicações.

1.3 Plano da Dissertação

Esta dissertação se estrutura da seguinte maneira:

Capítulo I – Introdução

Esta seção contextualiza o tema, apresenta o problema de pesquisa, a justificativa, os objetivos e o plano da dissertação.

Capítulo II – Referencial Teórico

Este capítulo foi desenvolvido com o intuito de atender aos objetivos propostos e centrar-se nos construtos de transformações no mercado de trabalho, carreira, qualidade de vida, personalidade, geração Y, transição de carreira e identidade de carreira.

Capítulo III – Metodologia de Pesquisa

Esta seção dedica-se a pesquisa empírica, descrevendo todo percurso metodológico, com suas respectivas estratégias, métodos e procedimentos de análise e coleta de dados, junto aos instrumentos utilizados.

Capítulo IV – Resultados e Discussão

Esta seção refere-se a apresentação, análise e discussão dos resultados da pesquisa qualitativa.

Capítulo V – Conclusão

O último capítulo diz respeito às conclusões do estudo, as considerações finais de pesquisa, as possíveis contribuições, limitações e estudos futuros.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A carreira profissional e sua realização

A finalidade deste capítulo é apresentar e analisar os conceitos que nortearam o presente estudo. A carreira, entendida como a sequência de mobilidades que os indivíduos percorrem é aqui avaliada e analisada como evento teórico. Esta análise e avaliação são objetos da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e da gestão da sociedade e como fator individual.

2.1.1 Transformações no mundo do trabalho

A globalização e a revolução tecnológica vêm afetando o mundo do trabalho e a sociedade em geral, desde a década de 1970. Segundo Medeiros e Salm (1994), entre as décadas de 1960 e 1980, o mundo viveu rápidas e radicais transformações que culminaram em elevadas taxas no crescimento da produção, diversas oportunidades de trabalho e “perspectivas positivas de mobilidade social”. Nesse momento de crescimento econômico, o mercado oferecia muitas oportunidades para postos de trabalho pouco qualificados. Porém, no início dos anos 90, esse cenário começou a se modificar, as empresas passaram a desejar maior liberdade para as transições de admissão e dispensa de funcionários e a exigir trabalhadores bem qualificados – tanto em capacitação profissional, quanto em aspectos comportamentais, como participação, autonomia, envolvimento e polivalência. Era o fim da ilusão de estabilidade empregatícia e o início de um mercado de trabalho altamente competitivo e inseguro.

Segundo Franco (1997) até o século passado sempre houve respostas prontas para quem teria emprego garantido, bastava cursar uma boa faculdade, ser um bom aluno, vestir a camisa da empresa e cumprir as determinações. Até que, na

década de 90, as empresas começaram a demitir seus presidentes e contratar pessoas com novas ideias, isso causou impactos significativos pois os pais investiam na educação dos filhos e os estudantes se esforçavam com a motivação de conseguir grandes empregos e carreiras brilhantes. Esse contexto enfraqueceu as fórmulas e respostas prontas que deixaram de funcionar e não é só o profissional que precisou se conscientizar e enfrentar essas mudanças, as empresas também tiveram que rever velhos hábitos e se atualizarem.

Franco (1997) comenta que vivemos uma era de mudanças, "desde que o mundo é mundo há mudanças . . . A diferença é que hoje as mudanças são tão mais velozes que tudo fica obsoleto num piscar de olhos" (p. 27), gerando no indivíduo uma percepção de sempre estar atrasado, portanto o profissional precisa cada vez mais se desenvolver por conta própria, ou seja, é responsável pelo seu autodesenvolvimento.

Veloso e colaboradores (2012) dizem que desde a década de 80, novos fenômenos intensificaram os debates sobre carreira, um dos grandes desafios da gestão de pessoas passou a ser conciliar os variados interesses pessoais com os objetivos organizacionais. Estas transformações na sociedade e no mercado de trabalho exigem novas posturas profissionais, impactando nos movimentos dos indivíduos para se capacitar e usar seu conhecimento para gerar inovação e aumentar a produtividade das empresas nas quais trabalham. Malvezzi (2000) diz que:

A carreira cresce como mobilidade entre tarefas e missões mais complexas deixando de ser a ascensão na escala hierárquica, o gerenciamento aparece como autogerenciamento, as relações de trabalho ganham mais autonomia porque estão menos dependentes de contratos formais e mais relacionadas à imprevisibilidade e flexibilidade, a regulação gerencial externa é substituída pelo autocontrole, as estruturas por equipes interdependentes e polivalentes e a estabilidade do vínculo empregatício não é mais algo que interessa nem ao trabalhador nem a empresa. Essas condições têm alterado os problemas vivenciados pelos trabalhadores que agora têm mais controle do ambiente de trabalho, mais

autonomia e, conseqüentemente, mais responsabilidades sobre os resultados. (Malvezzi, 2000, p. 321)

Essas constatações levantam a questão da empregabilidade que se tornou um critério sensível tanto para as empresas quanto para cada indivíduo orientar seu próprio desenvolvimento profissional. Para Costa (2010) o termo empregabilidade significa habilidade de ter emprego e tornar-se altamente flexível, ou seja, "desenvolver um conjunto de habilidades, aptidões e conhecimentos compatíveis com as exigências do mercado de trabalho de forma a consolidar um perfil profissional interessante e atraente para futuros empregadores" (p. 249).

De acordo com Franco (2001) os indivíduos que escolhem uma profissão somente pelo retorno financeiro, ou para agradar alguém ou por modismo, dificilmente alcançarão a excelência, é necessário ter talento, talento é fruto de muita dedicação, a dedicação deve ser movida pelo prazer e não pela obrigação. Dessa forma, segundo o autor, as pessoas que se destacam geralmente gostam muito do que fazem e dedicam muito tempo aprendendo e treinando.

Sabe-se que o trabalho ocupa a maior parte do dia útil da maioria das pessoas devido à necessidade de sustento, mas é possível observar que a cada dia as pessoas têm buscado realizar um trabalho que proporcione prazer e satisfação, fatores esses essenciais para a manutenção da qualidade de vida. Para Limongi-França (2004), a qualidade de vida é um diferencial relevante, porém cheio de desafios, por um lado a liberdade de escolha de hábitos e estilos, por outro lado as contínuas e crescentes exigências do mercado de trabalho. Dimaggio e Powell (2005) acrescentam ainda que o trabalho proporciona responsabilidade, desafios e possibilidades de colocar nossos sonhos em ação, e a soma destes fatores ajudam a dar sentido à vida. Para uma compreensão melhor desses fenômenos um entendimento mais profundo sobre o que é uma carreira profissional se impõe como premissa desta análise.

2.1.2 Carreira

A maioria das teorias tradicionais de carreira e desenvolvimento baseiam-se em várias noções do termo “carreira”. De acordo com Arthur, Hall e Lawrence (1989), carreira é “a sequência de experiências profissionais, sendo que o trabalho influencia a maneira como os indivíduos enxergam e interagem com outras pessoas, organizações e sociedade”. Ou seja, a carreira é "a mobilidade entre as atividades profissionais na vida de um indivíduo" (Malvezzi, 1999), essa mobilidade é observada no conjunto de tarefas, cargos, posições, missões e instituições (Sierra et al., 2015).

Savickas (2005) afirma que “as carreiras são construídas à medida que os indivíduos fazem escolhas que expressam seus autoconceitos e fundamentam seus objetivos na realidade social dos papéis no trabalho” (p. 43). Desse ponto de vista, a carreira pode ser vista como um ajustamento do indivíduo a uma ocupação escolhida. Sendo assim, ao construir um plano de carreira o indivíduo deve unir suas experiências passadas às suas expectativas futuras, possibilitando a identificação de novas oportunidades.

A compreensão do fenômeno carreira não é algo simples como parece, uma vez que a investigação desse fenômeno apresenta já conhecida diversidade de modelos, como se pode constatar na comparação de três entre eles: o modelo da carreira proteana, o modelo da carreira sem fronteira e o modelo da carreira organizacional:

Tabela 1 – Comparativo dos modelos de carreiras

Tipos de carreiras	Embasamento teórico	Atitudes
Carreira proteana	Carreira proteana é a carreira gerenciada mais pela pessoa do que pela organização. Implica independência de influências externas. Duas variáveis são a autogestão e o sucesso interno (psicológico). É modelada mais pelo indivíduo do que pela empresa e pode ser redirecionada de tempos em tempos para atender às necessidades da pessoa, que precisa ter personalidade proativa.	(1) O indivíduo assume o controle de sua carreira em vez de delegá-lo à organização, criando suas próprias oportunidades. (2) A pessoa prioriza os próprios valores ao estabelecer prioridades e objetivos. O sucesso é definido a partir de critérios próprios.
Carreira sem fronteiras	A pessoa é responsável por sua carreira, o que ocorre com o cultivo de <i>networks</i> e com a busca constante de acesso ao conhecimento e a recursos externos. Carreiras se movem através das fronteiras do empregador; discurso hierárquico e princípios de progresso têm suas fronteiras quebradas; decisões de carreira são balizadas por razões pessoais; percebe-se um futuro sem fronteiras; A personalidade deve ser proativa. Existem dois tipos de mobilidade: a física e a psicológica.	(1) Há preferência por interagir com pessoas e organizações além das fronteiras da empresa. (2) Há o desejo de trabalhar para várias empresas ao longo da carreira. (3) O comprometimento ocorre em troca de oportunidades de desenvolvimento. (4) A pessoa busca o aprendizado dentro e fora da empresa com atitude proativa.
Carreira organizacional	Predominava até os anos 1980. A pessoa trabalha para uma empresa até a aposentadoria. A senioridade e a maturidade são qualidades valorizadas e respeitadas socialmente. As carreiras são ligadas a grandes organizações; presumem ambiente estável; há interdependência entre empresa e pessoa; a aprendizagem se dá dentro da organização; transferências de conhecimento são realizadas somente dentro da companhia.	(1) A pessoa planeja se manter na mesma empresa toda a vida. As mudanças causam apreensão e desconforto. (2) O desenvolvimento profissional é determinado pelos interesses da empresa. (3) A carreira muda apenas para atender à empresa. (4) Desejo de ascensão é hierárquico, pois leva à conquista de símbolos de poder e <i>status</i> .

Fonte: Silva et al. (2016). Nota: Os autores adaptaram dos seguintes livros: *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era* (Arthur & Rousseau, 1996); *The New Careers: Individual Action and Economic Change* (Arthur et al., 1999); “The ‘New Career’ and Organizational Commitment - Do Boundaryless and Protean Attitudes Make a Difference?” (Briscoe& Finkelstein, 2009); *Career Development International e A gestão de carreira* (Dutra, 2002).

Até a década de 80 predominava a carreira organizacional, durante a década de 90 surge um conceito de carreira sem fronteiras e carreira proteana, que prevê uma relação de independência no desenvolvimento da carreira do indivíduo com a organização, nesse modelo a ideia tradicional de carreira (dependente das promoções oferecidas pelas empresas) é substituída pela crença de que os indivíduos devem ser encorajados a criar e desenvolver seus projetos de carreira. Para Veloso e colegas (2012):

A construção de uma carreira requer decisões e atitudes que, normalmente, se refletem em outras esferas da vida das pessoas. O desenvolvimento profissional exige adaptações sociais que envolvem não só o trabalhador, mas também sua família. As várias pressões sofridas pelo indivíduo nesse campo denotam a relevância da preocupação com as escolhas relacionadas ao trabalho, porém, hoje, trabalhar pode não significar exatamente ter um emprego fixo em uma organização estruturada. No atual contexto social, caracterizado pelo dinamismo, vários outros arranjos de carreira se formam, influenciando tanto o comportamento das pessoas, quanto as próprias organizações (p. 199).

Arthur (1994) apresenta o conceito de carreiras sem fronteiras em que considera que a carreira não ocorre dentro das fronteiras de uma única empresa e sim, como sendo uma sequência de experiências profissionais que o indivíduo percorre ao longo do tempo, independentemente do local de trabalho, em que o indivíduo aproveita as oportunidades e constrói sua carreira de acordo com o que almeja e com as experiências que possui, aumentando sua empregabilidade e valorizando o profissional. (Arthur & Rousseau, 1996). As carreiras sem fronteiras caracterizam-se pela reação frequente à modelagem de modelos normativos das organizações e sua validação é realizada fora das empresas, evidenciando um amálgama entre a vida no trabalho e a vida fora (Sierra et al., 2015).

Para Oliveira (2009) ao planejar sua carreira os indivíduos devem analisar suas habilidades e qualificações profissionais, possuir conhecimento sobre o mercado de trabalho e determinar os objetivos que desejam atingir e as estratégias

que utilizarão para isso, de modo que um plano de carreira é a “explicitação formal de um conjunto planejado, estruturado, sustentado e sequencial de estágios que consolidam a realidade evolutiva de cada indivíduo, de forma interativa com as necessidades das empresas e das comunidades onde elas atuam” (p. 5). Dentro da perspectiva do conceito de carreira sem fronteiras e carreira proteana, as pessoas se responsabilizam não apenas pelo seu planejamento inicial da carreira, mas pela gestão de toda sua trajetória profissional.

Matta (1980), acreditava que a falta de estímulos fazia com que os brasileiros fossem resistentes ao planejamento de suas vidas profissionais. Este desinteresse em planejar seu futuro profissional é reforçado pela realidade social brasileira que direciona os indivíduos a guiarem suas carreiras mais por apelos externos, como oportunidade de ocupação, remuneração, status, prestígio, do que por preferências pessoais.

Para Oliveira (2009) um dos aspectos mais importantes para a obtenção de sucesso na vida profissional é a abordagem estratégica do indivíduo em seu plano de carreira, constituída por três etapas: uma metodologia estruturada para implementação; estabelecimento de situação futura planejada de forma estruturada, vocacional, sustentada e sequencial e interação entre a realidade interna de cada indivíduo (vocação, pontos fortes e fracos) e realidade externa (oportunidades e ameaças no mercado de trabalho).

Há muitos fatores que interferem na escolha e no desenvolvimento da carreira, como por exemplo a qualidade de vida, traços de personalidade, características geracionais, entre outros. Os mais significativos para esse estudo serão explanados a seguir.

2.1.2.1 Qualidade de vida e carreira profissional

Diante das transformações do mundo globalizado, a busca pela qualidade de vida tem estado cada vez mais em evidência. Manter o equilíbrio entre a vida

pessoal e profissional, rotina, relação com os filhos, motivações pessoais e ambição profissional é um desafio. São vários fatores que promovem o desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional tal como a sensação de sobrecarga, falta de interação com amigos e familiares, trabalho remoto que se estende para além do horário de trabalho e muitas vezes ocupando inclusive os finais de semana e feriados. Tais fatores podem desencadear o estresse e problemas de saúde comprometendo a qualidade de vida.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1986, (Limongi-França, 2004), "a saúde não é apenas a ausência de doença, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social". Considerando que o indivíduo é um ser biopsicossocial e organizacional (Limongi-França,1996), não cabe pensar a saúde de forma isolada.

Segundo Silva et al (2020) durante muito tempo o sistema nervoso central e sistema imunológico eram considerados entidades distintas, sem influência entre eles, porém nas últimas décadas tem sido explorada a correlação entre as emoções e as doenças e estes avanços revelaram diversas conexões entre os sistemas neuroendócrino, neurológico e o sistema imunológico e, dessa forma, entre emoções e doenças. A psicossomática, conhecida como o campo de pesquisas sobre a saúde, a relação mente-corpo e os mecanismos de produção de enfermidades (Mello-Filho, 1992) vem assumindo um papel integrador e multidisciplinar, inclusive seus achados trouxeram contribuições aos estudos de saúde mental, tal como o estresse.

Então, é possível perceber que tudo está relacionado, o estado emocional da pessoa pode interferir na sua vulnerabilidade às doenças, e assim, a saúde pode impactar na vida profissional, tanto quanto a vida profissional pode impactar na saúde.

2.1.2.1.1 Estresse

O conceito de "stress" tem sua origem na física e foi desenvolvido nos anos trinta, segundo Vasconcellos (2017) as pesquisas iniciais apontavam para os efeitos deletérios do estresse sobre a saúde física (doenças cardiovasculares, diabetes, hipertensão), porém com o surgimento da síndrome de burnout, foi descoberto o dano que eles geram na dimensão emocional da vida do ser humano: depressão, pânico, despersonalização, exaustão emocional, distanciamento social. É possível observar que o estresse tem vínculo com todas as manifestações de vida animal e humana, sendo assim "não existe vida se não existir stress" (Vasconcellos, 2017).

O estresse é um inevitável aspecto da condição humana, ele se manifesta em situações profissionais e pessoais. O estresse pode ser considerado um estado de tensão que causa uma ruptura no equilíbrio interno do organismo (Lipp, 2004). De uma maneira geral, o corpo humano funciona em sintonia com todos os órgãos, o coração bate no ritmo adequado, assim os pulmões, pâncreas, estômago também tem seu próprio ritmo. Diante de um evento estressor, se o indivíduo interpretar a situação como um estado de tensão, pode ocorrer aceleração do batimento cardíaco, dor no estômago, insônia, entre outros sintomas causando um desequilíbrio (Silva et al., 2020). Para Limongi-França (2004), "enfrentar as tensões cotidianas requer aprendizagem". O estresse é um dos maiores problemas na sociedade pós moderna, ele se manifesta inclusive nas atividades profissionais impactando nos resultados, na satisfação pessoal e na saúde emocional.

A princípio o estresse era visto como fator que deveria ser combatido e hoje é visto como algo para se aprender a conviver, tanto no âmbito pessoal, como profissional, afetivo e social. O desafio acontece quando o estresse supera a possibilidade de *coping* (estratégia de enfrentamento) que cada indivíduo tenha disponível para elaborar o estado estressante, segundo Vasconcellos (2017):

Em situações de extremo stress, em que as condições de suporte interno ou externo existentes não permitem a construção de um coping eficaz, surge, então, a resiliência, como uma quase inexplicável força de superação e sobrevivência. (p. 286)

Nesse contexto, é possível observar a importância da resiliência diante das situações cotidianas, bem como aquelas enfrentadas ao longo do desenvolvimento da carreira. Algumas pessoas são mais resilientes do que outras, dessa forma cabe compreender melhor essa característica.

2.1.2.1.2 Resiliência

Para Barlach e colaboradores (2008) "a compreensão da relação pessoa-pressão-subjetividade-trabalho e o conceito de resiliência são fundamentais para o entendimento do enfrentamento das adversidades humanas nas organizações". A resiliência pode ser entendida como uma mobilização intuitiva-inteligente diante de um estado de estresse duradouro e ameaçador, a fim de superar os obstáculos (Vasconcellos, 2017). A primeira geração de pesquisadores detectou que fatores, como autoestima e autonomia, tinham influência decisiva na superação das dificuldades existentes (Werner & Smith, ano apud Vasconcellos, 2017). Posteriormente, Gordon Allport (1984) e Viktor Frankl (2006) apud Vasconcellos, (2017 p. 292), enfatizaram algumas características presentes no indivíduo resiliente:

- a)** Senso de responsabilidade e resolver ele próprio seu destino;
- b)** Forte desejo de crescer apesar de todas as indignidades;
- c)** Visão surpreendentemente positiva da capacidade humana de transcender situações difíceis;
- d)** Crença de que o sucesso só acontecerá se houver uma dedicação pessoal, especial a uma causa maior, na busca da felicidade;
- e)** Disciplina;
- f)** Independência de pensamento e ação;
- g)** Desenvolvimento de dons e talentos pessoais;

- h) Vasta gama de interesses;
- i) Flexibilidade;
- j) Concentração nos objetivos de vida;
- k) Filosofia de vida na qual as experiências pessoais ganhem significado e esperança, até mesmo nos momentos mais desalentadores da vida;
- l) Autorrespeito;
- m) Criatividade;
- n) Esperança.

Estas características citadas acima mostram que ser resiliente é sobreviver, mas o inverso dela é adoecer, mesmo aquilo que você ama pode te colocar em perigo. Cada indivíduo tem sua estratégia de *coping* para lidar com as cargas e sobrecargas da vida, alguns indivíduos conseguem se desenvolver em condições bastante desfavoráveis enquanto outros não se adaptam e/ou adoecem.

2.1.2.1.3 Síndrome de Burnout

Tanto no burnout, como na resiliência, os indivíduos convivem com um estado de estresse duradouro e ameaçador, porém no primeiro caso, os indivíduos respondem com estratégias de *coping* ineficazes agravando o estresse, já no segundo caso os indivíduos desenvolvem estratégias de *coping* eficientes e de superação (Vasconcellos, 2017).

De acordo com Freudenberger 1972 (apud Vasconcellos, 2017), a Síndrome de *Burnout* é definida como um estado de fadiga ou frustração produzido pela dedicação a uma causa com a qual esperava-se obter resultados positivos em situações adversas, ou seja, quando a realidade não corresponde à expectativa e a pessoa não vê alternativas de saída. Pode ser desencadeada por fatores físicos, psíquicos, sociais, profissionais e jurídicos (Silva et al., 2020) e tem consequências visíveis que podem até ser mensuradas como depressão, desinteresse, abulia, etc. São considerados desencadeantes individuais: pessoas idealistas, altamente motivadas, identificados com trabalho, empáticos, com altas expectativas,

responsáveis e perfeccionistas. Os desencadeantes organizacionais são: relações interpessoais, carga horária excessiva, ambiente de trabalho insalubre, tipo de atividade, sobrecarga de trabalho, falta de suporte organizacional, pressão, falta de autonomia, competitividade, entre outros.

De acordo com Martins (2010) a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional tem sido reconhecida como uma condição experimentada por profissionais que desempenham atividades em que está envolvido um alto grau de contato com outras pessoas. Esta síndrome tem sido considerada como uma resposta ao estresse emocional crônico intermitente, inerente ao exercício profissional. A Síndrome de Burnout se caracteriza por exaustão emocional, despersonalização, redução da realização profissional, da eficiência e da produtividade (p. 42).

Esses problemas indicativos de saúde mental abalada quando são contínuos ao longo do tempo podem ser causas do desejo de mudar de carreira onde se espera encontrar melhores condições de trabalho nas quais esses problemas não apareçam. Esses problemas e o conseqüente desejo de resolvê-los através de mudança na carreira são situações dependentes de muitos fatores, não só do indivíduo, mas do contexto e dos projetos que o indivíduo tem. Essa busca de solução é claramente diferenciada entre indivíduos de distintas gerações.

2.1.2.2 As gerações e a carreira profissional

O termo geração se refere a um grupo delimitado de pessoas que nasceram em uma determinada época e vivenciaram eventos históricos e sociais significantes, os quais formataram seus valores, suas atitudes e suas crenças. Dessa forma, pessoas de uma mesma geração podem compartilhar expectativas, desejos e percepções sobre o trabalho em suas vidas (Veloso, 2012).

Atualmente, existe um modelo que apresenta a evolução das gerações em pelo menos quatro grupos categorizados comumente no meio empresarial como

Baby boomer, geração X, geração Y e geração Z. Os indivíduos destas distintas gerações frequentemente trabalham juntos no mesmo espaço. Embora haja limitações na consideração de apenas uma categoria geracional, esse estudo foi dedicado a investigar indivíduos com a faixa etária que se enquadra na categoria da geração Y, ou seja, pessoas nascidas entre os anos de 1980 e 2000 (Reis e colaboradores, 2013).

2.1.2.2.1 Características da Geração Y

A geração Y invadiu de forma silenciosa todas as organizações ao redor do mundo, mudando para sempre a maneira como a maioria dos locais de trabalho funcionam, isso gerou novas oportunidades e novos conflitos, pois os membros dessa geração começaram a trabalhar ao lado de duas gerações prévias (Sujansky, 2009). Com a inserção dessa geração à força de trabalho, os colegas precisaram se esforçar para entender como essa geração Y pensa e age.

Segundo Reis e colaboradores (2013), os membros desta geração nasceram na era das inovações tecnológicas, da tele informação, da ampliação das possibilidades de lazer, do excesso de segurança e do recebimento de estímulos e protecionismo constantes por parte dos pais. Schawbel (2014) explica que esta dedicação e participação ativa dos pais na vida dos jovens da geração Y nutriu o desejo de estar constantemente conectados a familiares e amigos, além da necessidade constante de atenção e reconhecimento. Para Lombardía e colegas (2008) o fato destes jovens serem uma “geração de filhos desejados e protegidos por uma sociedade preocupada com sua segurança” (p. 3), fez com que se tornassem pessoas alegres, seguros e cheios de energia.

Os membros dessa geração nasceram em meio a mudanças sociais, transformações e problemas políticos, porém cresceram em uma sociedade já redemocratizada (após as ditaduras que ocorreram em diversos países, inclusive no Brasil), não vivenciando nenhuma ruptura social evidente. Este contexto histórico fez brotar uma geração silenciosa e contundente, que apesar de não fazer

reivindicações, age a partir de suas crenças e decisões, utilizando-se da tecnologia para isso. Possuem uma visão mais esperançosa do mundo e seu alto nível de formação e acesso ilimitado às informações os tornam mais decididos (Lombardía et al., 2008).

Segundo Sujansky (2009), os “Millenials”, também conhecidos como Geração Y, fazem parte dessa primeira "geração tecnológica" pois cresceram diante de uma sofisticada tecnologia que vem moldando suas vidas. Para Reis e colegas (2013), esses indivíduos são interativos, contestadores e bem informados. A tecnologia, a globalização e a diversidade cultural são aspectos naturais de seu cotidiano. “É a geração dos *Power Rangers* e da internet, da variedade, das tecnologias que mudam contínua e vertiginosamente” (Lombardía et al., 2008, p. 3). Essas condições contextuais colocam os indivíduos dessa geração cuidando mais de si mesmos e do seu destino, mais do que as gerações prévias o fizeram. Esse cuidado direcionou os indivíduos dessas gerações para buscarem emancipação, principalmente no trabalho. O sonho da emancipação afeta de modo significativo a construção da carreira profissional.

Schawbel (2014) afirma que esses indivíduos são impacientes, imediatistas e inquietos, não estando dispostos a esperar anos por sua ascensão profissional. Querem fazer algo significativo agora e se o seu ambiente de trabalho não lhes permitir isso, eles encontrarão atividades paralelas significativas, que poderão tornar-se uma carreira e roubá-los da empresa, visto que esta geração apresenta pouca ou nenhuma fidelidade empresarial.

Lombardía (2008) diz que as pessoas dessa geração demonstram segurança e buscam desafios onde seus salários e a natureza de suas tarefas estejam vinculados a metas e objetivos a serem atingidos; possuem iniciativa e são eficientes na resolução de problemas; são individualistas, buscam autonomia em suas opiniões e atuações; e se desenvolvem melhor em ambientes de trabalho criativos, nos quais suas iniciativas atinjam os objetivos propostos e sejam reconhecidas por superiores e colegas de trabalho. Trata-se de uma geração de resultados, não de

processos, seus membros buscam alcançar os melhores resultados no menor prazo possível, pois além de sua impaciência característica, eles sabem que as informações e novidades atuais possuem prazo de validade e vida curta (Lombardía et al., 2008).

Para Schawbel (2014), essa geração preza pela flexibilidade no ambiente de trabalho, desejando possuir a “liberdade de trabalhar quando quiserem e onde quiserem, usando as ferramentas que quiserem” (p. 166).

Para Reis e colaboradores (2013) os membros desta geração valorizam a ascensão profissional, os desafios e a qualidade de vida no trabalho; são autoconfiantes, independentes, flexíveis, criativos e prezam pela diversidade, colaboração, realização e consumo. Trata-se de uma geração que busca estar sempre envolvida em atividades de trabalho e realiza frequentes trocas de emprego.

Lombardía e colegas (2008) afirmam que, apesar do reconhecimento e da possibilidade de colocar em prática seus projetos, proporcionados pela ascensão profissional ser um motivador para os jovens desta geração, eles demonstram não estar dispostos a “trocar independência por poder” (p. 5).

Os indivíduos da geração Y buscam uma vida multidimensional, satisfazendo-se através de seu trabalho e vida pessoal. Embora sejam responsáveis e dedicados, esperam cronogramas de trabalho flexíveis que lhes permitam levar vidas gratificantes, ou seja, "*They truly work to live rather than live to work*" (Eles realmente trabalham para viver ao invés de viver para trabalhar), afirma Sujansky (2009, p. 7). A autora descreve algumas características dos Millennials (Geração Y):

- São educados, possuem habilidades com tecnologia e muito autoconfiantes.
- Trazem consigo para o local de trabalho grandes realizações e expectativas ainda maiores.

- Trazem um novo estilo e novas perspectivas para a força de trabalho e, a menos que as organizações se adaptem, correm o risco de perder muito dinheiro com *turnover* indesejados e perda de produtividade.
- Querem se orgulhar das empresas para as quais trabalham e do trabalho para o qual são contratados.
- Procuram trabalho que seja significativo para eles e que lhes permita aprender a crescer no trabalho. E mesmo que sejam inexperientes em questões e protocolos de trabalho, eles querem ser ouvidos, valorizados por quem são e respeitados pelo que contribuem para a empresa, mesmo quando estão no nível inicial.

Essa geração valoriza o trabalho como estilo de vida, fica mais tempo pensando em focar na carreira antes de desenvolver outras áreas da vida, diferentemente das gerações anteriores (*Baby boomer* e geração X, por exemplo) em que o trabalho era apenas uma parte da vida, com hora definida para começar e acabar. Embora existam diferenças entre a geração Y e as gerações prévias, também existem similaridades entre elas, por exemplo sua relação com a paixão por música, seus valores relacionados ao sucesso, trabalho pesado, diversidade, liberdade e outras coisas.

A compreensão plena da geração Y e seus comportamentos requer expansão dessa análise para outros fatores que contribuem igualmente para a mobilidade da carreira, entre esses fatores aparece a personalidade individual e motivadores dominantes.

2.1.2.3 Personalidade e carreira profissional

Algumas pessoas querem sair de onde estão porque não gostam dos colegas, das tarefas, do salário, entre outros fatores, mas mesmo insatisfeitos não saem. Outros tem uma ação afirmativa, já que não estavam satisfeitos, por conta própria se colocam em transição, por decisão própria vão atrás da sua realização e

viabilização do que consideram sucesso. Esse movimento para a transição não é um fator ligado apenas a relação, mas igualmente a características da personalidade.

Allen e colegas (2005), exploraram a possibilidade de que a personalidade modere a relação entre intenções de transição e transição voluntária, mais especificamente, exploraram dimensões da personalidade que influenciam até que ponto os indivíduos provavelmente exibem consistência entre intenções e comportamento. Os autores avaliaram o papel de quatro variáveis de personalidade que afetam a consistência entre intenções e comportamento e que predisõem os indivíduos a serem mais ou menos propensos a tentar ativamente realizar suas intenções expressas: automonitoramento, *l*ocus de controle, personalidade proativa e aversão ao risco. A pesquisa desses autores encontrou uma variedade de traços de personalidade relacionados à rotatividade, como consciência, prazer e abertura à experiência (Barrick & Mount, ano apud Allen et al., 2005).

No estudo de Allen e colegas (2005), a personalidade pode moderar a relação intenções-rotatividade por pelo menos duas razões: Primeiro, a rotatividade raramente é uma decisão desprovida de custos, riscos e obstáculos potenciais. Porque expressar intenções hipotéticas geralmente não têm custo, enquanto o comportamento real tem, as intenções tendem a superestimar o desempenho de comportamentos desejados. Alguns indivíduos, no entanto, podem ser mais prováveis do que outros a tentar ativamente realizar intenções expressas independentemente do esforço necessário. Por exemplo, indivíduos com um *l*ocus interno de controle ou que são mais proativos podem acreditar mais que controlam os resultados de seus esforços ao agir de acordo com suas intenções (Bateman & Crant, 1993; Spector, 1982 apud Allen et al., 2005). Além disso, alguns indivíduos podem ser mais ou menos avessos a riscos associados a desistência do que outros por características de personalidade, inclusive pesquisas sugerem que alguns indivíduos exibem mais consistência sistemática entre suas atitudes, crenças e comportamentos do que os outros (Kraus, 1995 apud Allen et al., 2005). Assim esses

autores, citados acima, realizaram suas investigações inspirados em algumas hipóteses:

- O automonitoramento modera o relacionamento entre as intenções de rotatividade e a rotatividade, de modo que a relação seja mais forte para os *auto-monitores baixos do que para os auto-monitores altos*.
- Locus de controle modera o relacionamento entre intenções de rotatividade e rotatividade, de modo que a relação seja mais forte para os internos do que para os externos.
- A personalidade proativa modera a relação entre as intenções de rotatividade e a rotatividade, de forma que a relação seja mais forte para indivíduos mais proativos do que para indivíduos menos proativos.
- A aversão ao risco modera a relação entre as intenções de rotatividade e a rotatividade, de modo que a relação seja mais fraca para indivíduos mais avessos ao risco do que para indivíduos menos avessos ao risco.

Allen e colegas (2005) concluíram em seus estudos que uma decisão importante pode envolver riscos como custos financeiros, custos de transação e cuidados psicológicos. Na maioria dos casos, é mais fácil expressar intenções do que realmente ter o comportamento de mudar; portanto, intenções expressas podem prever melhor a rotatividade em alguns casos do que em outros. Assim, a pesquisa encontrou evidências de que traços de personalidade moderam a relação intenções-comportamento.

2.1.2.3.1. Motivadores dominantes

McClelland (1961) identificou três motivadores que acreditava que todas as pessoas possuem: uma necessidade de realização, uma necessidade de afiliação e uma necessidade de poder. As pessoas possuem características diferentes dependendo de seu motivador dominante. Sua teoria é chamada de Teoria das Necessidades Aprendidas, portanto, segundo ele, esses motivadores são aprendidos. O autor defende que independentemente de gênero, cultura ou idade,

todas as pessoas possuem os três motivadores, e um deles será o motivador dominante. Esse motivador dominante depende muito da cultura e experiências de vida. Os três motivadores dominantes apresentados pelo autor são:

a) Realização

Pessoas motivadas por realizações precisam de projetos desafiadores, mas não impossíveis. Eles prosperam ao superar problemas ou situações difíceis. Pessoas motivadas por realizações trabalham de forma muito eficaz, sozinhas ou com outras pessoas de alto desempenho.

b) Afiliação

Pessoas motivadas pela afiliação trabalham melhor em um ambiente de grupo, não gostam de incertezas, riscos e solidão.

c) Poder

Pessoas que funcionam melhor quando estão no comando, gostam de competição, se dão bem com projetos voltados para objetivos previamente definidos. São muito eficazes em negociações ou em situações em que outra parte deve ser convencida de uma ideia ou objetivo.

Os fatores aqui analisados, como: estresse, resiliência, burnout, diferença geracional, personalidade e motivadores dominantes podem impactar na decisão de realização de transição radical de carreira.

2.1.3 A transição de carreira

A transição é um processo que ocorre no decorrer do tempo e envolve a subjetividade das pessoas, envolvendo o significado pessoal e social e também a construção da compreensão das experiências passadas, presentes e futuras (Masdonati & Fournier, 2015).

A transição de carreira geralmente é compreendida como mudança de profissão, incluindo várias formas de mudanças que Louis (1980) define em duas

principais categorias: Interfunção (*Interrole*) e *intrafunção* (*intrarole*), no primeiro há cinco tipos de transições: e no segundo há quatro tipos de transições, conforme apresentado a seguir:

Tabela 2 – Variedades de transições de carreiras

Transições Interfunção:	Transições Intrafunção
<i>Transição entre funções: Transição entre profissões</i>	<i>Transições dentro da mesma função</i>
1. Entrada / Reentrada	1. Ajuste na mesma função
2. Mesma empresa	2. Ajuste além da função
3. Interempresas	3. Transição de Estágio/ Função de Carreira.
4. Interprofissão	4. Transição do Estágio de Vida
5. Saída	

Fonte: Tradução livre de Louis (1980).

É possível identificar que a transição de carreira é composta por movimentos feitos pelos indivíduos ao longo de sua carreira e que envolve uma mudança no papel profissional, podendo acontecer de diversas formas, entrada ou saída do mercado de trabalho, uma promoção dentro da mesma empresa, mudança lateral entre empresas, mudança de função, mudança de uma profissão para outra, etc. Dessa forma, colocar-se em transição radical de carreira (interprofissão) envolve desafios significativos que podem ser acompanhados de ansiedade, angústia e sofrimento, mas também oferecem aos indivíduos oportunidades de desenvolvimento e transformação, que podem colaborar para o indivíduo alcançar o sucesso, satisfação e realização.

Ibarra (2002) diz que geralmente os indivíduos entram no processo de transição de carreira com algum "grau de turbulência" e incertezas sobre o futuro, para a autora cada processo terá um ponto de partida e seguirá um caminho diferente, o que tem em comum em todos os casos é responder as perguntas: Pra onde ir? Como fazer? Porém diferente de como acontece no início da carreira em que o indivíduo planeja e executa, no momento da transição às vezes o que mais funciona é testar e aprender, em ambos os casos é importante que o indivíduo tenha uma visão clara do que quer, ou acabam escolhendo "errado", devido à pressões externas como família ou outras forças. Dessa forma, a autora defende uma "autoavaliação" que envolve conhecer suas habilidades, valores, áreas de interesse, personalidade, etc.

A mobilidade na carreira tornou-se um fenômeno bastante comum e é considerada um aspecto normal e necessário nas trajetórias de carreira modernas. (Ahn et al., 2017; Carless & Arnup, 2011; Hall & Moss, 1998; Louis, 1980). Essa mobilidade está alinhada com as características da Geração Y onde as pessoas estão sempre buscando um trabalho significativo e desafiador nesse ambiente de tanta competitividade.

De acordo com Sujansky (2009), o *turnover* da Geração Millenials (também conhecida como geração Y), é alto por vários motivos: se movem rápido; gostam de ser desafiados; ficam entediados num trabalho que não exige o seu melhor por um longo período de tempo; eles não são leais aos seus empregadores como *Geração Baby Boomer* e a perspectiva de mudar de emprego não é de todo assustadora; são leais às pessoas, por isso os relacionamentos entre os gerentes e os subordinados são importantes; priorizam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal até mais do que salário, enquanto que as gerações anteriores historicamente, têm trabalhado de 50 a 70 horas por semana, muitas vezes para o desânimo e desagrado de familiares e amigos.

De acordo com Cabral e Brustolin (2010), algumas pessoas costumam responder de forma satisfatória e saudável diante das mudanças e incertezas ao

longo da vida. Todas as pessoas sentem medos e apreensões diante das mudanças, porém as pessoas resilientes conseguem manter o equilíbrio de sua saúde emocional, física e mental, enquanto algumas pessoas tendem a olhar para as implicações perigosas de um evento, as pessoas resilientes tendem a se concentrar nas oportunidades. Essa visão mais otimista diante da mudança permite que a pessoa reveja seu propósito, "esse propósito pode ser expresso por crenças religiosas, convicções políticas, filosóficas ou por um projeto de vida". (Cabral & Brustolin, 2010)

Beck (2011), aponta alguns cenários de desenvolvimentos futuros, dentre eles cita uma separação entre o pleno emprego e um sistema de subemprego flexível, plural e individualizado, onde o ponto central da vida transfere-se do posto de trabalho para a configuração e experimentação de novas formas e estilos de vida. O autor faz uma análise de que para classe social mais alta, com escolaridade mais elevada e população mais jovem, a individualização traz consigo objetivos como "realização pessoal", "busca da própria identidade", "desenvolvimento das potencialidades pessoais", e "estar sempre em movimento". Para classe social mais baixa, com baixa escolaridade e população mais velha a individualização traz consigo objetivos semelhantes a Geração baby boomers, "ter uma vida feliz com a família", "ter um carro e casa própria", "oferecer boa educação aos filhos" e "elevar o padrão social" (Greve, 2019).

2.1.4 Identidade de carreira

Para Sierra e colaboradores (2015) na construção das carreiras das pessoas, não apenas a mobilidade laboral é evidenciada, pelo contrário, o significado que estas tiveram na vida psicológica do indivíduo, seja positivo ou negativo, em sua trajetória de carreira e que constrói sua subjetividade no processo de se definir como pessoa que trabalha.

Para Ibarra (2009) as mudanças de carreira significam "redefinição de nossa identidade profissional". Antes que a transição aconteça, as pessoas passam por uma fase de mudanças e se deparam com diferentes possibilidades de versões de identidade. Parece que o "pensar" e o "fazer" são interdependentes, a precedência de um é sempre integrada com o acontecimento do outro, na medida em que a pessoa faz, ela vai ajustando sua forma de pensar, e ajustando sua forma de pensar ela tem mais certeza sobre o que fazer.

Ibarra (2002), diz que uma grande parte das pessoas constroem uma nova identidade profissional testando caminhos diferentes, dessa forma, as transições de carreira percorrem uma sequência: "agir", "sentir", "pensar" e "decidir" o que de fato querem. Para ela, um dos motivos que dificulta o planejamento é que a ideia do que a pessoa quer se tornar pode mudar ao longo da sua trajetória. Nenhuma quantidade de autorreflexão pode substituir a experiência prática necessária para avaliar as alternativas de acordo com critérios que mudam, dessa forma, "fazer vem primeiro, saber vem depois"(Ibarra, 2009).

Secco (2019) relata em estudos sobre coaching que a "vida está em movimento" e isso gera escolhas em diferentes momentos, bem como na construção da identidade do ser humano, com suas expectativas, ideias, planos e ações que levam as pessoas a conquistarem seus desejos e sonhos e a suprir suas necessidades, acrescenta ainda que nesse movimento pode acontecer diversas coisas esperadas e inesperadas.

Cada pessoa enxerga a possibilidade de transição de carreira com diferentes motivações e diferentes obstáculos. Para Ibarra (2009) compreender o que fazer na próxima fase da vida profissional e como começa-lá é um processo de aprendizado com características bem definidas, existe um processo de reconhecimento que levará até a resposta. A mudança sempre leva mais tempo do que o planejado porque para abrir espaço para o novo é necessário abdicar de algumas velhas identidades. De acordo com Ibarra (2009):

Algumas pessoas passam boa parte do tempo vagando na transição, oscilando entre os papéis velhos e ultrapassados e as ainda distantes identidades que vislumbravam no horizonte, e sofrem com o esforço de tentar viver em dois mundos diferentes . . . Enquanto as novas identidades ainda são incipientes, é fácil mantê-las em paralelo; mas, à medida que se desenvolvem mais plenamente, tomam o lugar de alguns de nossos velhos papéis, provocando estranheza nas outras pessoas. (p. 18).

Para Ibarra (2009) realizar uma transição quando se tem uma carreira bem consolidada em outra área, exige grandes sacrifícios pessoais e espanta as pessoas ao redor, pois não entendem por que não deixar essas paixões guardadas.

Para Ibarra (2009) as mudanças podem ser surpreendentes ou irrisórias, radicais ou menos radicais, mais corajosas ou menos, porém, determinar a magnitude de qualquer transição de trabalho é algo muito subjetivo, apenas a pessoa que viveu a transição pode dizer se a mudança foi grande ou pequena.

A transição de carreira denominada neste estudo de "radical" se refere a um movimento para uma nova ocupação ou profissão que não faz parte de uma progressão de carreira típica (Rhodes & Doering, 1983). Com base nos conceitos de transição, carreira e características geracionais (Silva, 2013) apresentados, este estudo visa analisar os fatores que influenciam essa transição. Para responder aos objetivos secundários do trabalho, esta pesquisa pretende considerar os desafios encontrados na fase de transição e posteriormente cotejar os resultados.

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

A resposta à pergunta que esta dissertação está investigando requer uma arquitetura conceitual na qual o problema é apresentado dentro das teorias e conceitos já desenvolvidos na psicologia e a coleta de dados empíricos sobre carreiras que foram interrompidas e que tem a interrupção em seu horizonte. Esta arquitetura conceitual foi desenvolvida nos capítulos anteriores e a coleta de dados empíricos é apresentada em sua estratégia e resultados neste capítulo.

3.1 Estratégia de pesquisa

Conforme explicitado anteriormente, essa pesquisa necessita de dados empíricos para que seja possível comprovar a resposta das questões apresentadas no primeiro capítulo. O objeto de estudo não é diretamente observado, mas é um dado construído a partir de observação e de critérios escolhidos pelo pesquisador. O foco da pesquisa é conhecer as decisões nas quais cada sujeito fundamentou sua escolha pela mudança de profissão.

A carreira é uma totalidade que não se apresenta como objeto observável, porém alguns momentos da carreira como decisões e escolhas podem ser observáveis a partir de seus fragmentos. A articulação desses momentos é apreendida através de inferências e metodologias de análise de conteúdo e em seguida elaborada em narrativas totalizantes a partir das reflexões do pesquisador. As trajetórias de carreira são estudadas através dessa articulação e elaboração.

A realização dessa pesquisa seguiu um projeto desenhado para levantar os passos de diversas carreiras, identificar e compreender as causalidades que levaram o sujeito à decisão ou à intenção de mudar.

À partir dessa visão, o foco dessa pesquisa foi direcionado para a captura de diferenças mais do que para o levantamento de frequências. Este caminho é entendido na pesquisa em Psicologia como abordagem qualitativa. As pesquisas qualitativas fundamentam-se na captura e análise de diferenças em eventos e seus significados, tendo como meta a descrição, compreensão e interpretação dos eventos (Cooper & Schindler, 2011; Martins & Theóphilo, 2009; Van Maanen, 1979), ou seja, essa captura e análise têm passos para verificar como as coisas se conectam, observando os comportamentos em suas relações causais com o ambiente. Esse tipo de pesquisa parte de questões ou focos de interesses amplos, que vão se definindo à medida em que o estudo se desenvolve, podendo ser conduzido por diferentes caminhos, procurando compreender os fenômenos de acordo com a perspectiva e os dados fornecidos pelos sujeitos do estudo, as escolhas, seus significados e valores à ela associados constituem a carreira e sua existência. Para Creswell (2014) as principais características da pesquisa qualitativa são: o estudo de fenômenos inseparáveis do seu contexto; o pesquisador ser um instrumento-chave, dado o fato que as análises e interpretações dependem, em parte, de seu conhecimento e não apenas de modelos pré-estabelecidos; o uso de lógica indutiva e dedutiva para entendimento de fenômenos complexos; e os dados normalmente refletirem o campo onde foram coletados.

Esta pesquisa destaca a temporalidade transversal, ou “fotografia instantânea” das carreiras estudadas (Flick, 2009a, p. 67), pois é um estudo que visa entender um recorte de trajetórias de carreira e não uma sequência de antecedentes e consequentes.

Dessa forma deseja-se obter uma compreensão abrangente do fenômeno de transição de carreira dos sujeitos que passaram por alguma mudança radical de papel profissional, utilizando como procedimento a observação de casos através da abordagem clínica para pesquisar a construção das carreiras. De acordo com Mumford e colegas (1990):

O quarto grande paradigma empregado no estudo da individualidade humana representa um modelo puramente ideográfico e tem sido chamado de abordagem clínica. O modelo afirma que cada indivíduo é único e só pode ser entendido em termos de um padrão total de comportamento pessoal e do ambiente em que ocorre. A ênfase está na compreensão de um indivíduo em particular e, conseqüentemente, os esforços ideográficos ou clínicos, geralmente enfatizam comportamentos e experiências anteriores, bem como o comportamento atual. A sumarização, se ocorrer, está dentro do contexto do indivíduo, embora muitas vezes seja guiada por considerações teóricas de maior generalidade. (p. 12)

Dessa forma, as informações são revisadas e sintetizadas na tentativa de se chegar a uma compreensão pessoal do sujeito e de seu comportamento, auxiliando na tentativa de prever, compreender e controlar o comportamento individual.

Diante disso, como não é possível observar o sujeito no seu local, é utilizada a entrevista narrativa, em que o sujeito relata o que aconteceu com ele. Para Ricoeur (1997) as narrativas são "histórias não (ainda) narradas" (p. 115), ele situa a origem da narrativa na Poética de Aristóteles e na incerteza do ser e não-ser do tempo de Santo Agostinho, sendo a narrativa uma operação mediadora entre a experiência viva e o discurso, fazendo a interlocução entre a explicação e a compreensão.

3.2 Desenho da coleta de dados

Esta pesquisa utiliza fundamentalmente entrevistas, visto que este método apresenta versatilidade apropriada para dados qualitativos. Seu diferencial é a possibilidade de levantamento e teste de hipóteses para consistência de dados que não são diretamente observáveis. A entrevista é a técnica básica de coleta de dados em metodologias qualitativas (Cooper & Schindler, 2011). Segundo Sampieri e colaboradores (2006), na pesquisa qualitativa o desenvolvimento de hipóteses pode

ser feito antes, durante ou depois da coleta e análise dos fatos e também não generaliza os resultados para populações mais amplas, se a amostra não for representativa de uma população.

3.2.1 Sujeitos

São estudados dois grupos de indivíduos na faixa etária de 30 à 40 anos, essa idade nos remete às características da geração Y, os indivíduos nessa faixa etária estão numa fase de consistência de construção de vida.

Os seguintes critérios foram utilizados para a escolha dos sujeitos desta pesquisa:

- I. Adultos com idade entre 30 e 40 anos.
- II. Possuir formação escolar mínima de nível superior.
- III. Ter realizado uma transição radical de carreira de forma intencional ou ter a intenção de realizar.

Entende-se por transição intencional a situação na qual o sujeito toma a decisão de mudar o rumo da sua carreira. Esta situação difere de outras nas quais a decisão foi tomada não por ele, mas por outros sujeitos, por exemplo: demissão em massa, extinção da empresa ou do cargo.

Para a realização desse estudo foi considerada uma população de dez sujeitos de cada grupo. Acredita-se que um grupo de dez pessoas é um número no qual os fenômenos relevantes de carreira aparecem. Como a intenção não é estudar uma população, mas sim representar um fenômeno complexo como é o caso da carreira em tempos de carreiras sem fronteiras, considerou-se que dez sujeitos apresentariam suficiente número de variáveis para permitir teorização sobre esse fenômeno. Além disso, se dez sujeitos apresentarem variáveis não previstas aqui, conclui-se que essa pesquisa precisa ser ampliada com maior número de sujeitos. O

acesso aos sujeitos deu-se à partir da rede de relacionamentos da pesquisadora respeitando todos os critérios mencionados acima.

3.2.2 Instrumentos

A coleta de dados para este estudo é feita por meio de entrevista individual.

No início das entrevistas, a pesquisadora explica a finalidade da pesquisa, oferece o termo de consentimento e informa a confidencialidade que cerca as informações fornecidas pelos entrevistados.

Como instrumento para as entrevistas é utilizado um roteiro previamente estabelecido no modelo de entrevista semiestruturada em que o pesquisador faz apenas uma pergunta predeterminada e a entrevista acontece na forma de uma conversa flexível sempre direcionada para a coleta de informações sobre os eventos da trajetória de carreira do sujeito.

3.3 Procedimentos

Antes da entrevista os sujeitos recebem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 1) para leitura e assinatura. Posteriormente é explicado o objetivo da pesquisa e pedido para que os sujeitos contem sua trajetória de carreira com ênfase nos momentos de transição e/ou desejo pela transição, conforme o Roteiro da entrevista (Anexo 2).

A pesquisadora orienta os sujeitos a seguirem uma ordem cronológica para garantir que não se esqueçam dos principais eventos de suas vidas iniciando pela escolha profissional. A entrevista não tem tempo definido, podendo variar de 30 a 90 minutos, dependendo da urgência de cada sujeito. Para coleta de dados as

entrevistas são gravadas e posteriormente realizada a transcrição de cada uma delas.

3.3 Cuidados Éticos

Todos os sujeitos assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (Anexo 1), deixando claro os riscos da pesquisa e foram informados da possibilidade de ler a transcrição de suas entrevistas. As informações e dados obtidos foram tratadas em caráter confidencial garantido o anonimato dos sujeitos. A presente pesquisa foi submetida ao Comitê de ética do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, registrada e aprovada na Plataforma Brasil (Anexo 3), respeitando a RESOLUÇÃO Nº 510 do Conselho Nacional de Saúde (2016).

3.4 Análise dos dados

Após as entrevistas serem realizadas e transcritas, o passo seguinte, referente à análise dos dados é dividido em três etapas. Na primeira etapa é realizada a análise das entrevistas e a avaliação da mobilidade profissional do sujeito, fundamental para manter a qualidade e o rigor científico da pesquisa (Flick, 2009b). Essa avaliação permitirá identificar o encadeamento das ideias do pesquisador durante a análise, bem como identificar possíveis falhas no processo e erros que podem comprometer os resultados encontrados, zelando sempre pela credibilidade dos resultados encontrados e pela ética praticada durante a pesquisa.

Na segunda etapa, é realizada a análise de conteúdo, que de acordo com Bardin (1977), é um conjunto de instrumentos metodológicos aplicáveis a diversos discursos, dessa forma, para essa etapa é adotado o método de análise de

conteúdo da Bardin, por meio da análise categorial. O uso de análise de conteúdo por categorias temáticas, como estratégia, pode facilitar a organização de conteúdo das respostas dos entrevistados com o conteúdo das categorias oriundas do referencial teórico. Dessa forma, a análise dos dados é tratada através da interpretação dos mesmos, realizando o agrupamento de respostas identificado por similaridade, e assim definindo algumas categorias e subcategorias. Dentro destas categorias foram utilizadas tabelas para demonstrar os dados, conferindo à análise dos dados um enfoque interpretativo, onde as situações vivenciadas durante a pesquisa foram observadas em sua complexidade, de forma que revelasse os fatores que influenciaram na realização/ intenção de transição de carreira. Após a execução desta etapa, é iniciada a terceira etapa que expõe e discute os resultados.

3.5 Condução da pesquisa

Essa pesquisa foi realizada conforme planejada, apenas não foi possível encontrar os dez sujeitos de cada grupo. Foram realizadas apenas oito entrevistas de sujeitos que realizaram a transição de carreira e seis entrevistas de sujeitos com a intenção de realizar a transição.

O primeiro contato foi a resposta do sujeito à um questionário (Anexo 4) enviado online à uma população de potenciais sujeitos para esta pesquisa. Este questionário foi enviado para profissionais entre 30 e 40 anos que tem uma carreira profissional. Esse questionário foi elaborado na ferramenta *Google Forms* e disponibilizado através de meios virtuais como e-mail, grupos de whatsapp e instagram. Esses meios virtuais são frequentemente acessados por indivíduos que regularmente buscam informações, oportunidade de emprego, conhecimento sobre o mercado de trabalho e interação com diversas plataformas.

O questionário foi constituído por algumas perguntas abertas e fechadas para verificar ou identificar sujeitos que passaram por alguma transição radical ou tinham a intenção de mudar os rumos de sua carreira. Esse questionário continha ao final uma pergunta convite para participar de uma entrevista individual caso seu perfil atendesse aos critérios explicitados.

O questionário foi respondido por, aproximadamente, 100 sujeitos. Essas respostas foram compiladas numa planilha de Excel, posteriormente foram submetidas a um filtro e foram selecionadas 33 pessoas que se enquadravam no perfil da pesquisa. Desses procedimentos surgiu o conjunto de 14 participantes que foram selecionados.

As entrevistas individuais seriam presenciais, mas devido à pandemia foram encontrados desafios para realizar os encontros, sendo assim, as entrevistas puderam ser online, o que facilitou a participação de pessoas de outros estados e países enriquecendo ainda mais os resultados.

As entrevistas foram realizadas de forma virtual e foram gravadas, seguindo todas as orientações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (2020), que orienta a adoção das diretrizes do Ministério da Saúde (MS) decorrentes da pandemia causada pelo Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), com o objetivo de minimizar os potenciais riscos à saúde e a integridade dos participantes de pesquisas, pesquisadores e membros dos Comitês de Ética em Pesquisa (CEP).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A finalidade deste capítulo é apresentar, analisar e discutir os resultados da pesquisa apresentada no capítulo anterior. Como expresso no capítulo anterior a transição radical de carreira está relacionada à diversos fatores e em consistência com o quadro teórico apresentado nos capítulos dois e três dessa dissertação seus resultados sugeriram quatro unidades de análise para alcançar os objetivos propostos, são elas: 1. escolha inicial da carreira; 2. desenvolvimento da carreira; 3. fatores que impulsionam a transição e 4. fatores que dificultam a transição.

Para realização da análise no primeiro momento foi realizada a leitura flutuante das transcrições e das várias idas e vindas aos áudios e às anotações das entrevistas, para que, dessa maneira, a pesquisadora pudesse se apropriar do conteúdo, identificar padrões, temas e até expressões típicas utilizadas pelos sujeitos para construção das categorias (ou aqui chamado de fatores). Dessa forma, cada unidade de análise apresenta fatores distintos nas cadeias de causalidades que produziram a opção pela transição. Cada fator é classificado na subcategoria de origem interna, externa ou ambígua, as quais são descritas na tabela 3:

Tabela 3 – Quadro de unidade de análise, fatores e origem

Unidade de análise	Fatores	Origem
Escolha inicial da carreira	Interesse financeiro	Externa
	Influência de terceiros	Externa
	Mais oportunidades	Externa
	Custo do curso acessível	Externa
	Interesse /Gostar da área	Interna
	Dúvida do que escolher	Interna
	Sonho	Interna
	Aprimoramento profissional	Externa
	Acompanhamento psicoterápico	Externa
	Dificuldades para exercer	Externa
	Oportunidades e promoções	Externa
	Interesse financeiro	Externa
	Reconhecimento	Externa
Desenvolvimento da carreira	Insatisfação com a área	Interna
	Adoecimento Psicológico	Interna
	Autoconhecimento	Interna
	Insegurança	Interna
	Perda de identidade ou crise existencial	Interna
	Adoecimento físico	Interna
	Apoio de Terceiros	Externa
	Interesse financeiro	Externa
	Acidente	Externa
	Gosto pela área	Interna
Realização	Interna	
Impulsionam a transição	Infeliz na vida profissional	Interna
	Sonho	Interna
	Propósito	Interna
	Frustração	Interna
	Qualidade de vida	Interna
	Necessidade de mudança	Interna

Unidade de análise	Fatores	Origem
	Ser feliz	Interna
	Liberdade/ autonomia	Interna
	Gravidez	Interna
	Pouca Idade	Ambígua
	Ambição	Interna
	Ter tempo	Ambígua
	Ficar sem recursos financeiros	Externa
	Influência de terceiros	Externa
	Perder estabilidade	Externa
	Nova Graduação	Externa
	Adiar independência financeira	Externa
Dificultam a transição	Insegurança	Interna
	Falta de conhecimento técnico e perfil	Interna
	Representação social do sucesso	Interna
	Apego	Interna
	Teimosia	Interna
	Idade	Ambígua

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

A metodologia de análise utilizada propõe uma certa ação detetivesca por parte do pesquisador: a abordagem clínica e a análise de conteúdo permitem que o pesquisador investigue o que está escondido, latente, não-aparente, não dito, retido nas entrevistas.

4.1 Resultados obtidos

A fase de coleta de dados desta pesquisa iniciou com a definição dos critérios de seleção dos participantes pois, de acordo com Flick (2009b), esse procedimento é fundamental para manter o rigor científico na pesquisa qualitativa, já que a amostra qualitativa segue critérios diferentes da pesquisa quantitativa, pois tem como objetivo buscar exemplos de indivíduos que vivenciam a transição radical em suas carreiras (Flick, 2009a). Dessa forma, neste tópico serão apresentados os resultados da pesquisa qualitativa, composta por 14 entrevistas, sendo oito delas com profissionais que realizaram a transição de carreira, e seis delas com profissionais que desejam realizar.

Cabe evidenciar que as informações aqui abordadas têm como premissa garantir a confidencialidade, de maneira que se preserve a identidade de cada um deles. Para isso, este estudo utiliza a letra “S” (sujeito) e o número na sequência para identificar as narrativas, que irão de S1 até S14, analisados à luz da abordagem clínica de Mumford e colegas (1990) e análise de conteúdo da Bardin (1977), com suas categorias de análise, inferências e interpretações dos dados junto às teorias que fundamentam esta pesquisa. Após o delineamento da análise de conteúdo, inicia-se a apresentação dos resultados. A tabela 4 apresenta perfil dos sujeitos:

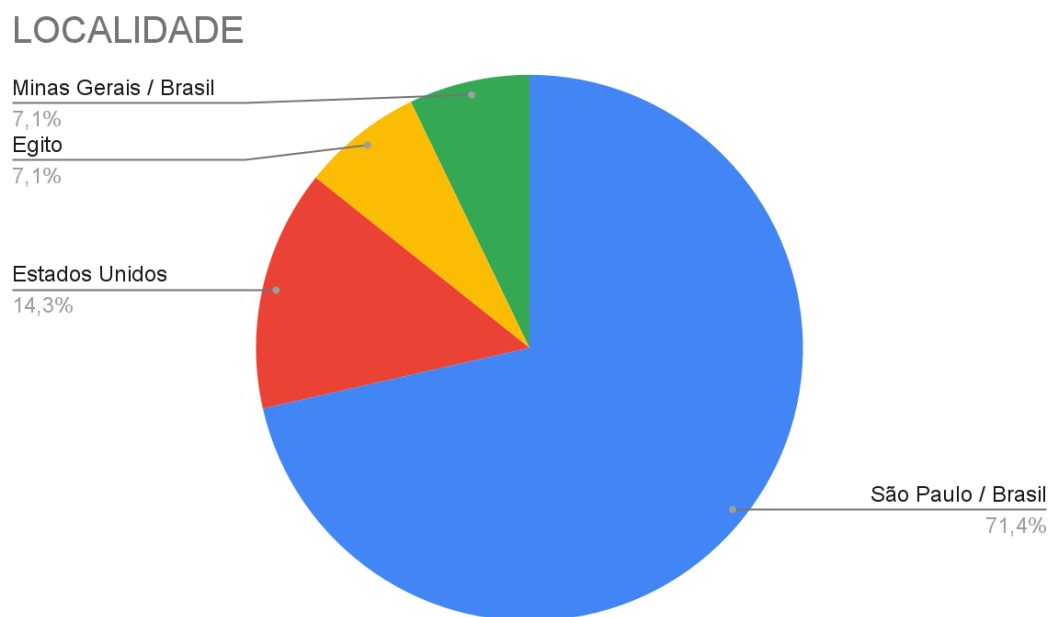
Tabela 4 – Perfil dos sujeitos respondentes

Sujeito	Localidade	Gênero	Formação acadêmica	Trabalha ou estuda atualmente?
S1	Osasco/SP/Brasil	Feminino	Pós graduação completa	Sim, trabalho e estudo
S2	São Paulo/SP/Brasil	Feminino	Pós graduação completa	Sim, trabalho e estudo
S3	São Paulo/ SP / Brasil	Feminino	Pós graduação completa	Sim, trabalho e estudo

Sujeito	Localidade	Gênero	Formação acadêmica	Trabalha ou estuda atualmente?
S4	Sorocaba/SP/Brasil	Masculino	Pós graduação completa	Sim, apenas trabalho
S5	São Paulo/São Paulo/Brasil	Masculino	Pós graduação completa	Sim, apenas trabalho
S6	USA/Rockville MD	Feminino	Pós graduação completa	Sim, trabalho e estudo
S7	São Paulo/SP/Brasil	Feminino	Ensino Superior completo	Sim, trabalho e estudo
S8	Bragança Paulista/ SP/ Brasil	Feminino	Pós graduação completa	Sim, apenas trabalho
S9	Sharm El Sheikh/Sul do Sinai/Egito	Feminino	Ensino Superior completo	Sim, apenas trabalho
S10	São Paulo/São Paulo/Brasil	Feminino	Pós graduação incompleta	Sim, trabalho e estudo
S11	Guaratinguetá/SP/Brasil	Masculino	Ensino Superior completo	Sim, apenas estudo
S12	São Paulo/SP/Brasil	Feminino	Pós graduação completa	Sim, apenas trabalho
S13	Abingdon/MD/EUA	Feminino	Pós graduação incompleta	Sim, apenas trabalho
S14	Pouso Alegre/MG	Feminino	Pós graduação incompleta	Sim, trabalho e estudo

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

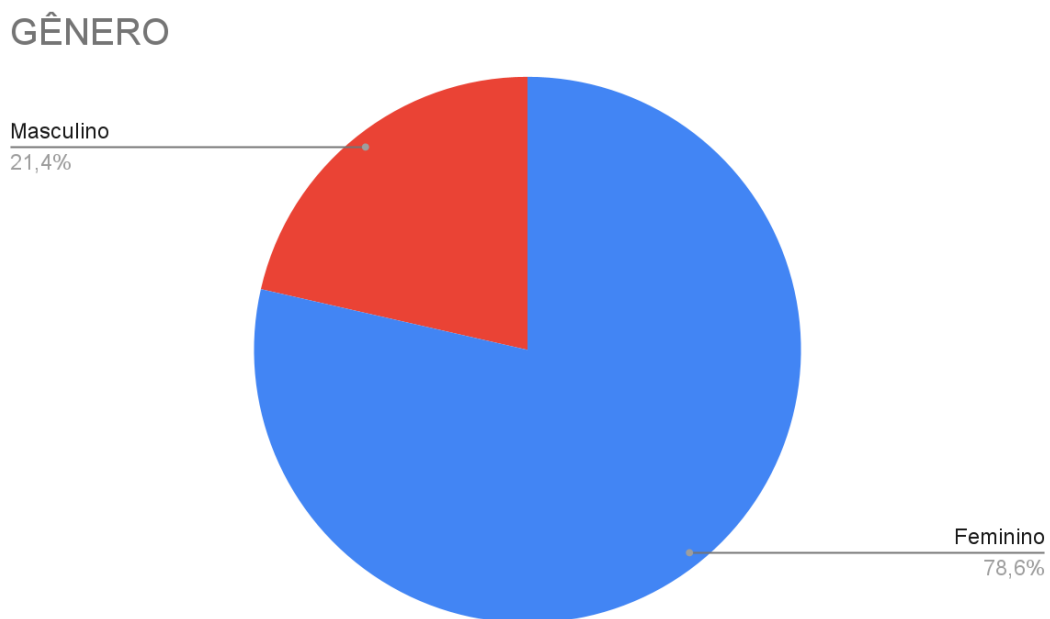
Figura 1 – Gráfico de localidade dos sujeitos entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

De acordo com a figura 2, a maior parte dos sujeitos (71.4%) reside no Estado de São Paulo. Houve ainda a participação de um sujeito residente no Estado de Minas Gerais, um sujeito residente no Egito e dois sujeitos residentes nos Estados Unidos.

Figura 2 - Gráfico de gênero dos sujeitos entrevistados

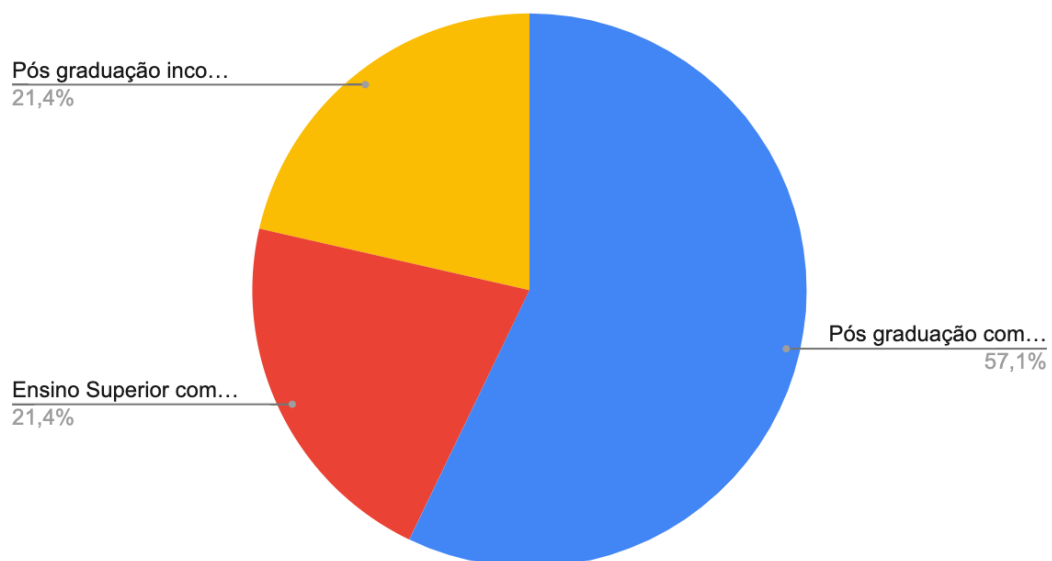


Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

De acordo com a figura 2, a maior parte dos sujeitos se considera do gênero feminino, sendo 78,6% dos sujeitos. Assim é possível observar que há uma diferença significativa entre ambos os gêneros. Os participantes do gênero masculino correspondem a 21,4%.

Figura 3 – Gráfico de formação acadêmica dos sujeitos entrevistados

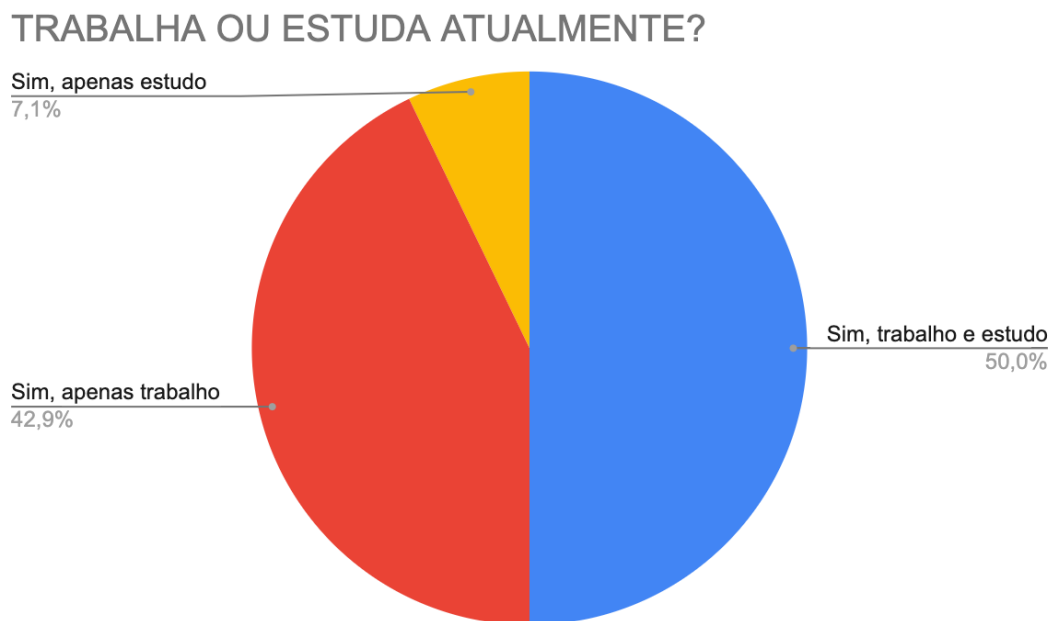
FORMAÇÃO ACADÊMICA



Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

Todos os sujeitos possuem graduação completa pois esse foi um dos critérios de seleção. Conforme a figura 3, a maior parte dos sujeitos possui pós graduação, sendo 57,1% pós graduação completa, 21,4% pós graduação incompleta.

Figura 4 – Gráfico indicando sujeitos que trabalham e/ou estudam



Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

Dentre os sujeitos entrevistados, 50% estava trabalhando e estudando, os outros 42,9% apenas trabalhando e 7,1%, equivalente a um sujeito, apenas estudando.

4.1.1 Casos de transições radicais de carreira realizadas

Neste tópico são apresentados os resultados da pesquisa qualitativa, composta por oito profissionais que realizaram a transição de carreira. Durante a análise de dados, especificamente na exploração do material, foi possível constatar a cronologia dos fatos que expõem e revelam a carreira dos sujeitos. Cada caso é apresentado a seguir dividido em quatro tópicos: 1- Súmula da carreira, identificando os diferentes cargos e profissões; 2- Súmula das mobilidades na carreira,

apresentada de forma cronológica; 3- Leitura clínica da carreira e características relevantes; e 4- Quadro sinótico da carreira.

A unidade de registro adotada neste trabalho foi a temática, que consiste em "descobrir os 'núcleos de sentido' que compõem a comunicação e cuja presença ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido" (Bardin, 2011, p. 135). Dessa forma, cada fator está associado à uma unidade de contexto, ou seja, recortes retirados das entrevistas.

4.1.1.1 Caso S2

4.1.1.1.1 Súmula da carreira

Primeira Profissão: Vendedora

Segunda Profissão: Farmacêutica

Terceira Profissão: Professora de ensino fundamental

4.1.1.1.2 Súmula das mobilidades na carreira

É uma carreira bem consolidada. Começou a atividade profissional trabalhando como vendedora em joalheria. Ingressou na faculdade de farmácia em 2003, durante o curso atuou como estagiária na indústria farmacêutica.

Graduada em Farmácia em 2007, foi admitida como farmacêutica na mesma empresa, onde ficou até 2012.

Mudou de empresa e atividade assumindo como farmacêutica no Centro de Pesquisa de um Hospital, almejando ser coordenadora daquela sessão.

Em 2014, grávida, retorna da licença maternidade, descobrindo a falta de tempo para cuidar da filha e insatisfação com a profissão.

Nesse momento elabora um plano para mudar de profissão, considerando realizar um velho sonho de infância, ser professora.

Em 2015, ingressa na faculdade de Pedagogia. Em 2017, deixa o emprego de farmacêutica. Em 2018, o marido faleceu. Em 2019, inicia o mestrado na Psicologia da Educação e é aprovada num processo seletivo para ser facilitadora em programas de graduação.

Em 2020 é aprovada em concurso para professora de Ensino Fundamental, iniciando esse trabalho em 2021.

4.1.1.1 .3 Leitura clínica da carreira e características relevantes

S2 uma pessoa que está sempre relacionando a vida profissional aos **próprios sonhos** e é **resiliente** na busca de sua **realização**.

S2 iniciou a graduação do seu primeiro sonho, tornando-se farmacêutica. Começou trabalhando na profissão, como estagiária na indústria farmacêutica e progrediu para atividades de pesquisa em hospital, dentro da profissão, porém acumulou atividades técnicas e burocráticas, esperando se tornar coordenadora, motivo que a fez continuar nessa atividade.

Na prática, não atuava apenas como farmacêutica, mas também em atividades burocráticas. O fato de não estar atuando apenas na área que gostaria da indústria farmacêutica, somando o desgaste de deslocamento ao trabalho e o nascimento da filha, que lhe demandava mais tempo, entrou num processo de adoecimento psicológico e pensou numa estratégia para mudar de profissão.

Na escolha pela nova profissão levou em consideração alguma que lhe oferecesse mais tempo para fazer o que gosta e cuidar da filha, resgatando assim o sonho de infância de ser professora. Decidiu cursar a faculdade de Pedagogia, conciliando trabalho e vida familiar. Sentiu que o ambiente do trabalho se tornou hostil devido ao período longo que ficou em licença maternidade, afetando sua

relação social com os colegas de emprego. Sua chefe implicava com suas pausas de amamentação após o período permitido, outro chefe fazia ameaças genéricas de cortes de funcionários. Essa situação fez com que ela planejasse uma mudança, colocando para si mesma uma meta de trabalhar por mais alguns meses, juntar dinheiro e pedir demissão. Nessa expectativa S2 foi demitida alguns meses antes do que esperava. Focou seu tempo nos estudos e na filha, e com a dinâmica mais tranquila decidiu fazer uma pós graduação gratuita para melhorar suas oportunidades de empregabilidade no futuro. Nesse período inesperadamente perdeu o marido, mas continuou seguindo seus planos, mesmo que muito abalada. Ingressou no mestrado em Psicologia da Educação e começou a considerar se candidatar em provas de concursos públicos. Passando num desses concursos, sua carreira mudou de rumo para a área de educação à qual ela se dedica desde então. Atualmente segue satisfeita com essa alteração em seu rumo profissional considerando-se agora uma profissional equilibrada, onde encontra sentido naquilo que faz. "agora eu tenho vida, isso significa ter tempo e encontrar sentido no que estou fazendo".

A mobilidade profissional na carreira de S2 não foi um processo fácil, nem de duração de alguns dias, essa mobilidade foi acompanhada de momentos de medo, postergando a transição por anos. O nascimento da filha em plena carreira de farmacêutica demandou ajustes de S2 em sua vida. Manteve-se resilientemente na perseguição daquilo que sonhava, embora essa decisão lhe custasse mudança de vida profissional. O nascimento da filha e morte do marido foram variáveis relevantes no encorajamento para essa mudança.

S2 conseguiu ajustar sua vida pessoal e profissional enfrentando adversidades que não impediram o **motivador dominante** de sua trajetória que é sua **realização** pessoal e profissional.

4.1.1.1.4 Quadro sinótico da carreira de S2

Tabela 5 – Quadro sinótico da carreira de S2

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Fatores relevantes
Escolha inicial da carreira	"Eu sempre tive vontade de ser professora, desde criança era um sonho"	Interno	Sonho
	"Eu sempre quis ter contato com o paciente, era a minha vontade"	Interno	Gosto pela área
Desenvolvimento da carreira	"Fiz curso para poder me aprofundar"	Externo	Aprimoramento profissional
	"e eu já não estava gostando muito do serviço."	Interno	Insatisfação com a área
	"Eu sentia que eu não estava no meu normal, chorava o dia todo"	Interno	Adoecimento psicológico
Impulsionam a transição	"Eu vou para uma área que eu possa ter tempo para viver porque eu não tenho mais tempo para viver."	Ambíguo	Ter tempo
	"Não, não dá para continuar assim, eu não estou feliz, estou cada vez mais triste"	Interno	Infeliz na vida profissional
	"Quando voltei da licença maternidade a expectativa foi a zero"	Interno	Frustração
	"Ter uma melhor qualidade de vida depois que eu sair "	Interno	Qualidade de vida
	"Eu acho que eu nasci para isso, se eu for ver bem desde quando eu era pequenininha, as brincadeiras, eu adorava brincar de escolinha, adorava ser a professora"	Interno	Gosto pela área
	"Só que eu vejo sentido no que eu faço, antes eu não via"	Interno	Propósito

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Fatores relevantes
	"as pessoas falavam: 'nossa, você explica bem, você tenta explicar e ajudar, você tem didática'. E isso foi motivador"	Externo	Apoio de terceiros
	"A coragem veio depois que me tornei mãe."	Interno	Gravidez
Dificultam a transição	"Dava medo de sair do emprego e fazer mestrado"	Interno	Insegurança
	"Ah, não dá para fazer mestrado, doutorado; tenho que fazer no máximo uma especialização mesmo e trabalhar"	Externo	Nova graduação
	"Se só um trabalha e perde o emprego, aí as coisas ficam difíceis."	Externo	Ficar sem dinheiro

Fonte: Elaborado pela autora com dados de Pesquisa.

4.1.1.2 Caso S3

4.1.1.2.1 Súmula da carreira

Primeira Profissão: Secretária

Segunda Profissão: Bancária

Terceira Profissão: Professora

Quarta Profissão: Mentora de carreira

4.1.1.2.2 Súmula das mobilidades na carreira

É uma carreira bem consolidada que teve início há mais de vinte anos.

Em 1999, fez um curso técnico de secretariado, trabalhou como secretária realizando eventos numa associação.

Em 2002, iniciou um curso de graduação em turismo e nesse mesmo ano passou num concurso público de um banco, o qual permaneceu por nove anos.

Em 2006, iniciou uma pós graduação em Recursos Humanos.

Em 2009, fez um curso de preparação para professor universitário, nesse mesmo ano começou a lecionar numa faculdade conciliando com o emprego de bancária.

Em 2011, retornou da licença maternidade, pediu afastamento do banco e decidiu se dedicar exclusivamente à carreira acadêmica.

Em 2016, concomitante à atividade de professora, realizou um mestrado em Administração.

Em 2020, durante a pandemia, se certificou como mentora, dando início à uma nova fase como mentora de carreiras.

Leitura clínica da carreira e características relevantes

S3 é uma pessoa que tem uma **utopia** e vence as **inseguranças** a fim de encontrar um **equilíbrio** entre vida pessoal e profissional.

S3 desde a infância tinha o sonho de ser professora, mas familiares, amigos e professores influenciaram sua escolha com o argumento de que essa não é uma profissão bem remunerada e a incentivaram a realizar concurso público por ter maior estabilidade.

S3 deixou seu sonho de ser professora de lado e optou por cursar a faculdade de turismo por ter relação com a função que exercia no cargo de secretária. Durante a faculdade passou no concurso público em um banco e se identificou com a área de treinamentos reforçando seu desejo inicial de ser professora.

S3 não gostava do trabalho no Banco pois considerava um ambiente de estresse e no qual não sentia que se encaixava, o que a levou a ter uma crise existencial, já que não estava fazendo o que queria e estava infeliz.

S3 se preparou durante dois anos para a mudança, fez cursos e pós graduação, participou de eventos acadêmicos e começou a trabalhar como professora de curso de graduação, conciliando os dois cargos.

As dúvidas e inseguranças eram grandes, a situação financeira seria prejudicada, perdendo salário, benefícios e estabilidade que tinha no Banco. Como o banco oferecia o benefício de "licença por interesse" sentiu mais segurança para tomar a decisão de se afastar.

S3 vivia no Banco situações de rotina e foi surpreendida com os benefícios de ter flexibilidade de horário no exercício do magistério. Atualmente S3 trabalha meio período como professora, e o outro meio período dedica para as necessidades familiares e pessoais, fazendo com que se sinta mais feliz.

S3 não se arrependeu da escolha e continua assim até a data da entrevista. O **motivador dominante** identificado foi o de **realização**, S3 conseguiu realizar seu sonho de infância e além de atingir seu propósito de realizar um trabalho com significado, ainda possui autonomia para conciliar a vida profissional e pessoal.

4.1.1.2.3 Quadro sinótico da carreira de S3

Tabela 6 – Quadro sinótico da carreira de S3

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Escolha inicial da carreira	"Meu sonho de criança... ser professora"	Interno	Sonho
	"você é louca, você quer morrer de fome' professor ganha mal, esse balde de água fria fez eu me questionar"	Externo	Interesse financeiro
	"concursada no banco, fui por influência da família"	Externo	Influência de terceiros
Desenvolvimento da carreira	"Eu fui trabalhando em agência e eu não gostava"	Interno	Insatisfação com a área
	"Fiz uma especialização em RH"	Externo	Aprimoramento profissional
	"Tive uma crise de identidade, eu me sentia totalmente desencaixada, não sabia nem quem era eu."	Interno	Crise existencial
	"O corpo vai gritando, ficava doente, sempre com crises alérgicas"	Interno	Adoecimento físico
			(crises alérgicas, sempre doente)
	"Muito estresse, nervosismo, só dor, ansiedade"	Interno	Adoecimento psicológico (Ansiedade, estresse, nervosismo)
	"Comecei a fazer terapia porque eu tive muito estresse, eu surtei."	Externo	Acompanhamento Psicoterápico
"E aí eu fui mergulhar no meu autoconhecimento"	Interno	Autoconhecimento	

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Impulsionam a transição	"Antes era um sonho, mas depois virou um propósito, um desejo de concretizar"	Interno	Sonho
	"Estou num lugar que eu não sou feliz"	Interno	Infeliz na vida profissional
	"Fui amparada pela família, eu acho que isso fez total diferença"	Externo	Apoio de terceiros
	"Eu não vou suportar a ideia de falar 'eu passei a minha vida aqui'. Eu preciso mudar."	Interno	Necessidade de mudança
	"Durante a gestação, eu falei: 'é decisivo, eu tenho que ficar ou num lugar ou no outro, eu preciso escolher'"	Interno	Gravidez
	"era um desejo que eu tinha de ter a autonomia e a flexibilidade"	Interno	Autonomia
	"vontade de viver algo que fazia eu me sentir bem"	Interno	Gosto pela área
Dificultam a transição	"Realizei meu sonho de ser professora, meu propósito de vida que era fazer algo que tenha significado."	Interno	Propósito
	"Eu percebi que eu não tinha repertório nenhum. "	Interno	Falta de conhecimento técnico e perfil
	"Eu tinha medo de perder o emprego, medo de não ser uma boa professora"	Interno	Insegurança
	"Além da insegurança financeira e da estabilidade, de falar: 'e se eu perder o emprego?' porque a faculdade não é estável como o Banco"	Externo	Perder estabilidade
	"Eram várias inquietações e a questão financeira, benefícios, tudo mais"	Externo	Ficar sem recursos financeiros

Fonte: Elaborado pela autora com dados de Pesquisa.

4.1.1.3 Caso S4

4.1.1.3.1 Súmula da carreira

Primeira Profissão: Turismólogo

Segunda Profissão: Bancário

Terceira Profissão: Estagiário Comércio exterior

Quarta Profissão: Empreendedor

Quinta Profissão: Analista de Redes de Conhecimento

Sexta Profissão: Coordenador executivo de inovação

Sétima Profissão: Empreendedor e Coach

4.1.1.3.2 Súmula das mobilidades na carreira

É uma carreira bem consolidada, com aproximadamente 20 anos de história.

Em 2002, se forma turismólogo, trabalha como guia de turismo e com questões relacionadas à hospitalidade no litoral.

Em 2003, com dezoito anos, passa numa faculdade pública e inicia o curso superior de Comércio Exterior. Nesse mesmo ano passa num concurso público de um Banco, onde fica por dois anos e adquire experiência em diversas áreas.

Em 2005, começa a estagiar na área de Recursos humanos e comunicação interna numa indústria eletroeletrônica alemã.

Em 2006 é convocado para assumir um cargo de um concurso público de outro banco e aceita, caindo em arrependimento após um ano.

Em 2007, muda a graduação de Comércio Exterior para Marketing, conclui a graduação, pede demissão do Banco e volta para casa da mãe de criação.

Em 2008, encontra dificuldades para se recolocar no mercado por não ter experiência em Marketing. No final desse mesmo ano resolve empreender com alguns amigos criando uma empresa de interatividade de TV digital que dura até 2010.

Em 2009, conclui uma pós graduação e recebe o convite para atuar como professor de graduação.

Em 2010 inicia um trabalho como Analista de redes de conhecimento, no qual fica por dois anos. Em 2012 começa a trabalhar na área de inovação e desenvolvimento de produtos na mesma empresa.

Em 2013, entra no mestrado de Administração. No final desse mesmo ano assume o cargo de coordenador executivo de inovação numa operadora de telecomunicações e se muda para Uberlândia.

Em 2014, faz uma especialização na França em Gestão da Inovação e empreendedorismo.

Em 2016, tem a ideia de empreender novamente e em 2017, pede demissão e inicia a própria empresa, uma Star up dedicada à carreiras.

Em 2019, concomitantemente à gestão de sua empresa, cursa uma disciplina de qualidade de vida no trabalho como aluno especial de pós graduação. Em 2020 faz uma formação em coaching. Em 2021 ingressa no doutorado, sempre concomitante com a gestão da própria empresa.

4.1.1.3.3 Leitura clínica da carreira e características relevantes

S4 é uma pessoa com muita determinação e motivada pela ambição interna e em busca de autorrealização que lhe acompanha desde a infância.

S4 desde a infância foi muito ambicioso, tinha um sonho de ser executivo, andar de terno e ser rico. No início da carreira buscou por cursos de graduação que

oferecessem boas oportunidades e optou por cursar Comércio Exterior. Passou num concurso público em Banco, tinha uma boa remuneração, atuou em praticamente todas as áreas, porém não se adaptou à rotina e pediu demissão.

Ingressou como estagiário numa indústria, sofrendo uma grande diminuição salarial. No último ano de graduação mudou do curso de Comércio exterior para o curso de Marketing, concomitantemente foi convocado em um novo concurso público de outro banco e aceitou motivado pelo retorno financeiro. Posteriormente arrependeu-se desse retorno à atividade bancária e pediu demissão.

Encontrou dificuldades para atuar no marketing e ficou sem emprego por aproximadamente um ano. Por essa razão começou a empreender com amigos por necessidade e, embora tivesse bons relacionamentos, ainda lhe faltava conhecimento técnico em marketing e em gestão de produtos. Ainda não sabia o que era empreender e ao perceber que a empresa não evoluiria decidiu encerrar a empresa que criara. Gostou da experiência que teve nessa fase como protagonista autônomo, e mesmo tendo muitas responsabilidades, adorou a liberdade e percebeu que era isso o que desejava como objetivo de carreira.

Ingressou num curso de Pós-graduação e recebeu um convite para dar aulas na graduação. Na mesma época ingressou numa empresa de economia mista de consultoria de negócios e empreendimentos como Analista de Redes de Conhecimento, não tinha muita clareza sobre o que era esse cargo, mas a pessoa que o entrevistou achava que ele tinha o perfil e de fato ele se identificou com o cargo. Ficou dois anos desempenhando essa função, atuou em projetos interessantes, fez networking com professores em nível de mestrado e doutorado e começou a despertar o interesse por fazer mestrado.

Recebeu um convite interno para mudar de área, agora como consultor em Inovação e Desenvolvimento de Produto. No ano seguinte ingressou no mestrado de administração, num primeiro momento queria focar em empreendedorismo, mas

focou em gestão do conhecimento para dar continuidade ao trabalho que já realizava.

Como o cargo que exercia como consultor era no nível de especialista e não exercia gestão, recebeu um convite externo para ser coordenador executivo de inovação numa operadora de telecomunicações em Uberlândia e assumiu esse desafio que envolvia gestão de pessoas e uma perspectiva maior. Continuou o mestrado e ao longo desse tempo realizou outros cursos e especializações.

S3 já tinha em seu projeto de vida empreender novamente pois gostou muito da experiência que teve entre 2008 e 2010. No começo de 2017 sentiu-se mais preparado e maduro, assim validou sua ideia, guardou dinheiro e se preparou para empreender novamente. Pediu demissão e recebeu uma contraproposta, embora o desafio fosse interessante, decidiu que não estava a fim de empreender para os outros, queria empreender para ele mesmo e explorar a ideia que teve, uma iniciativa empreendedora, uma start up de carreiras na qual prevalece atuando até hoje.

Os familiares tinham uma visão tradicional do trabalho e não entenderam sua decisão, o pai se aposentou após trabalhar 35 anos na mesma empresa, sua mãe de criação trabalhou no mesmo lugar e mesma função até se aposentar. Mas S3 era diferente, quando se sentia estagnado em conhecimento, o dinheiro e a estabilidade não lhe prendiam. O que lhe impulsionava era ter protagonismo autônomo, liderar, ter liberdade de ação para tomadas de decisão, e mesmo que o mundo corporativo lhe oferecesse isso, ele ainda não sentia que estava no topo.

Foram sete anos entre a primeira iniciativa empreendedora para essa, investiu todo conhecimento adquirido e desenvolvido ao longo dos anos, mas percebeu que o produto da empresa acabou seguindo para uma área que ele conhecia pouco, que era o Recursos humanos, então buscou se especializar. Em 2019 ingressou numa disciplina de qualidade de vida no trabalho, em 2020 fez uma formação em Coaching e em 2021 ingressou no doutorado de Administração.

Dessa forma S4 encontrou autonomia para desenvolver os próprios projetos como empreendedor e coach. O motivador dominante identificado foi o de poder, as escolhas de S4 o tornaram protagonista autônomo da sua carreira.

4.1.1.3.4 Quadro sinótico da carreira de S4

Tabela 7 – Quadro sinótico da carreira de S4

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Escolha inicial da carreira	“fui para a faculdade na área de Gestão, por ser interessante e ter muitas oportunidades”	Externo	Mais oportunidades
Desenvolvimento da carreira	'eu preciso ir embora daqui, eu não tenho mais o que aprender'	Interno	Insatisfação com área
	“eu fui convocado por um outro concurso público do outro Banco, como eu sempre adorei gastar, resolvi arriscar e voltar para o Banco”	Externo	Interesse financeiro
	“Eu não conseguia colocação profissional na área de Marketing que eu queria, porque eu não tinha experiência”	Externo	Dificuldades de se colocar
	“Nesse movimento de recolocação profissional, eu comecei a fazer uma pós-graduação latu-sensu”	Externo	Aprimoramento profissional
	“Entrei em incubadora de empresas... convite para ser professor de graduação... Analista de Redes de Conhecimento”	Externo	Oportunidades e promoções
	“Professor que gostava muito da minha forma de apresentação de trabalhos, da qualidade dos meus trabalho”	Externo	Reconhecimento
	“ele gostava muito do meu perfil, do meu comportamento”		
Impulsionam a transição	"Sempre quis ser executivo, andar de terno, ser rico"	Externo	Interesse financeiro

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
	"Eu quero ser rico, eu quero ter muitas coisas', sempre fui muito ambicioso"	Interno	Ambição
	"O que me impulsionava era ter protagonismo, liderar, ter essa liberdade de ação para tomadas de decisão, mesmo tendo tido isso no Corporativo eu não era o topo. Queria ter autonomia"	Interno	Autonomia
	"Sempre tive essa motivação de mostrar a conquista como algo meu, não como algo vinculado a um crachá, é uma Auto realização"	Interno	Realização
Dificultam a transição	"Eu sabia o que eu queria, mas faltava conhecimento técnico, específico... perfil de empresário"	Interno	Falta de conhecimento técnico e perfil

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

4.1.1.4 Caso S5

4.1.1.4.1 Súmula da carreira

Primeira Profissão: Estagiário

Segunda Profissão: Trainee no ramo alimentício

Terceira Profissão: Gerente de produto no ramo alimentício

Quarta Profissão: Coordenador de marketing

Quinta Profissão: Terapeuta holístico

4.1.1.4.2 Súmula das mobilidades na carreira

É uma carreira jovem que teve início em 2010 na graduação de Relações Internacionais.

Em 2013, durante o último ano de faculdade, atua como estagiário de relações internacionais, voltado para área cultural em eventos como shows e festivais internacionais.

Em 2015, passa num processo de trainee numa empresa atacadista do ramo alimentício.

Em 2016 é promovido à gerente de produto dentro da mesma empresa. Nessa mesma época não estava feliz no trabalho e começa a adoecer física e psicologicamente por conta do estresse desse ambiente corporativo.

No meio do ano de 2016 a empresa passa por problemas financeiros e realiza um corte de pessoal, sendo ele um dos desligados.

Em meados de 2016 à 2017, tira um período sabático para cuidar da sua saúde e tentar descobrir o que queria fazer.

Em 2017, planeja uma viagem pela América Latina, mas é chamado para um processo seletivo de uma empresa do ramo alimentício de chocolate e aceita com o objetivo de fazer mais dinheiro.

Em 2018, decide conversar com seus pais e toma a decisão de sair da empresa.

Ainda em 2018, com o dinheiro que juntou ao longo dos anos de trabalho, decide dar uma guinada em sua carreira e investir no trabalho autônomo como terapeuta. Monta uma clínica para realizar atendimentos de terapia holística, investindo todo conhecimento adquirido no ambiente corporativo para criar e divulgar seu negócio, além do espaço da clínica e seus serviços.

Em 2021, concomitantemente com a atividade de terapeuta, cria uma linha de produtos terapêuticos 100% naturais de marca própria.

4.1.1.4.3 Leitura clínica da carreira e características relevantes

S5 tem uma **filosofia de vida** e é uma pessoa que está sempre em busca de aumentar o **autoconhecimento**, o que lhe permite fazer **planejamentos** na direção de alcançar a **autorrealização**.

S5 iniciou sua carreira fortemente influenciado pelas crenças dos pais de que precisava escolher um curso que pudesse ter uma carreira bem sucedida e ganhasse dinheiro. Procurou dentro do seu campo de interesse em humanas um curso que atendesse à esses critérios e decidiu por Relações Internacionais.

S5 chegou à conclusão de que para fazer dinheiro precisaria atuar no mundo corporativo. No final da graduação fez um estágio com eventos culturais, mas teve pouco contato com relações internacionais.

Assim que se formou, ingressou numa grande empresa atacadista do ramo alimentício, encontrou diferenças de valores e interesses, dentre eles o fato de ser vegetariano e ter que trabalhar na divulgação de produtos que não consumia como suínos e pescados, acarretando assim num adoecimento físico e emocional. Já estava infeliz no trabalho quando a empresa passou por problemas financeiros e fez um grande corte de pessoal, incluindo ele.

Após ser desligado desse trabalho, iniciou um período sabático, com foco no seu processo de cura e cuidado, nesse movimento surgiu a oportunidade de autoconhecimento e amadurecimento, descobrindo mais sobre si e o que deseja para o futuro.

Nesse período sabático planejou realizar uma viagem pela América Latina, mas a pressão familiar e a necessidade de dinheiro, acabaram fazendo com que retornasse para o ambiente corporativo na intenção de juntar dinheiro para fazer uma viagem de forma mais segura e confortável.

Voltou para o mundo corporativo, agora numa empresa do ramo alimentício de chocolate, mesmo não consumindo esse produto. Adoeceu novamente, começou a vomitar sangue, ter crises de ansiedade, ataques de pânico, gastrite e engordou.

Durante esse processo de cura e cuidado S5 conheceu a Ayurveda e começou a se aprofundar mais no tema, enxergando ali uma oportunidade de atuação profissional.

Nesse momento decidiu realizar a transição de carreira do mundo corporativo para uma profissão autônoma de terapeuta, assim poderia fazer algo que gosta, alinhado com sua filosofia de vida, que lhe permite ajudar as pessoas e ter mais qualidade de vida. Essa decisão exigiu inclusive ser autônomo dos pais, conversar com eles sobre seus desejos e suas crenças, e assim, seguir o seu caminho de ser bem sucedido nessa nova profissão de terapeuta.

Essa transição não foi fácil para S5, foram pelo menos dois anos de planejamento e aceitação de que seria possível. Seus amigos comentavam "você é a única pessoa que eu conheço que fez uma transição assim, as pessoas querem fazer, mas não sabem como, não sabem para onde, porque tem medo de cair nesse mundo do autônomo que não faz nada".

Com o conhecimento adquirido ao longo da trajetória profissional no ambiente corporativo S5 abriu uma clínica para realizar atendimentos e desenvolveu uma marca própria de produtos terapêuticos. S5 conseguiu fazer suas escolhas de carreira seguindo o **motivador dominante** de **realização** encontrando um equilíbrio pessoal e profissional.

4.1.1.4.4 Quadro sinótico da carreira de S5

Tabela 8 – Quadro sinótico da carreira de S5

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Escolha inicial da carreira	“Para a minha família não eram cursos que dariam dinheiro e que me levariam a ter uma carreira”	Externo	Influência de terceiros
	“A única possibilidade para trabalhar e ter dinheiro era no mundo corporativo”	Externo	Interesse financeiro
	"No guia do estudante e comecei a folhear; abri só na parte de humanas que era a parte que eu gostava mais e escolhi relações internacionais"	Interno	Interesse ou gostar da área
Desenvolvimento da carreira	“Comecei a adoecer por conta do estresse”	Interno	Adoecimento Psicológico
	“Eu tinha uma gastrite severa, vomitava sangue”	Interno	Adoecimento físico
	"Fiquei uns seis meses sabático tentando entender o que eu queria, o que eu realmente desejava e comecei a me tratar"	Interno	Autoconhecimento
	"Fiquei com aquela dúvida: 'tá', eu preciso fazer dinheiro de novo, eu preciso ter dinheiro de novo, o que que faço? "	Externo	Interesse financeiro
	“As empresas tinham ideais que eu não concordava... tudo ia contra minha ideia e filosofia de vida.”	Interno	Insatisfação com a área
Impulsionam a transição	“O adoecimento foi o principal e o segundo foi não me sentir ali dentro, de não me sentir pertencente àquele mundo”	Interno	Infeliz na vida profissional
	“Me permite ser autônomo nas minhas decisões, nas minhas construções, nos meus objetivos.”	Interno	Autonomia

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
	"É meio que aquela filosofia 'trabalhe com aquilo que você gosta."	Interno	Gosto pela área
	"Cuidar de mim [...] Tenho mais qualidade de vida, posso acordar e tomar meu café da manhã tranquilo"	Interno	Qualidade de vida
	"Vivenciar o que eu acredito como filosofia de vida [...] ela me permite cuidar das pessoas [...] eu poderia trazer essa ajuda que as pessoas realmente precisavam. "	Interno	Propósito
Dificultam a transição	"A crença de que o bem sucedido é aquele que trabalha numa grande empresa, que tem um grande salário e que é promovido todo ano."	Externo	Representação social do sucesso
	"Era uma crença que eu tinha em mim por conta dos meus pais"	Externo	Influência de terceiros
	"Perder benefícios e estabilidade financeira, esse foi o grande fator"	Externo	Perder Estabilidade
	"como que eu vou arcar com alguns compromissos, arcar com aluguel, com viagens se eu não tiver um salário fixo"	Externo	Ficar sem dinheiro

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

4.1.1.5 Caso S6

4.1.1.5.1 Súmula da carreira

Primeira Profissão: Jovem aprendiz no departamento jurídico

Segunda Profissão: Vendedora em livraria

Terceira Profissão: Estagiária na área fiscal

Quarta Profissão: Assistente na área financeira

Quinta Profissão: Analista na área financeira

Sexta Profissão: Babá nos Estados Unidos

4.1.1.5.2 Súmula das mobilidades na carreira

É uma carreira jovem que teve início como Jovem Aprendiz num departamento jurídico.

Em 2010 começa a trabalhar como vendedora em uma livraria para pagar o curso pré vestibular, tinha como primeira opção o curso Direito e segunda opção Contabilidade.

Em 2011 opta pelo curso de contabilidade e assume como estagiária numa empresa multinacional.

Em 2013 é efetivada nessa empresa e fica mais dois anos como assistente financeira.

No final de 2015 para 2016 ao concluir a faculdade é promovida para Analista Junior na área financeira nessa mesma empresa, onde permanece por mais quatro anos, somando assim 8 anos de experiência.

Em 2018 desanimada com sua vida pessoal e profissional pede demissão do trabalho e decide mudar-se para os Estados Unidos para viver a experiência de conhecer a cultura americana, estudar inglês e investir na carreira. Com o dinheiro da rescisão do contrato de trabalho, viaja para os Estados Unidos sem ter um trabalho garantido e em poucas semanas encontra um trabalho como Babá, no qual permanece até o dia dessa entrevista.

4.1.1.5.3 Leitura clínica da carreira e características relevantes

S6 embora tenha uma **utopia**, é uma pessoa **insegura**, permitindo que sua vida profissional seja **influenciada** por outras pessoas.

S6 iniciou sua carreira como Menor Aprendiz no departamento jurídico de um banco, se identificando com a área. Dessa forma o curso de Direito passou a ser sua primeira opção de graduação. Para pagar o curso pré vestibular, foi trabalhar como vendedora em uma livraria e começou a namorar um colega do trabalho. A prima do namorado era formada em contabilidade e S6 a considerava uma pessoa bem sucedida e financeiramente estável, então o curso de contabilidade passou a ser sua segunda opção.

Após tentativas sem sucesso de passar numa faculdade pública, S6 decidiu ingressar numa faculdade particular e optou pelo curso de contabilidade por ter um custo menor que o curso de Direito.

No primeiro ano da faculdade começou a estagiar numa multinacional alemã, em menos de dois anos foi efetivada como assistente e no terceiro ano foi promovida pra Analista júnior. Ao ficar cinco anos nessa função desejava galgar um novo cargo mas a promoção não aconteceu pois a empresa foi vendida para uma empresa americana e para ser promovida seria necessário o domínio do idioma inglês que ela não possuía, ficando assim chateada com a situação.

S6 já tinha o desejo de ir para os Estados Unidos trabalhar como babá *Au Pair*, um programa para babás estrangeiras, pois algumas de suas amigas fizeram, mas na época foi pedida em noivado, fez outros planos e desistiu. Com a necessidade de desenvolver o idioma esse desejo voltou e seu noivo não aceitou, então o noivado chegou ao fim. Posteriormente S6 se relacionou com uma pessoa que já tinha morado nos Estados Unidos e que a incentivou ainda mais a concretizar esse sonho.

Após sofrer algumas decepções pessoais e profissionais S6 iniciou um processo de psicoterapia, aumentou seu autoconhecimento e percebeu que precisava de um tempo. Estava cansada da rotina diária de trabalhar em empresa e mesmo que mudasse de empresa poderia ter um salário melhor, mas a rotina seria a mesma.

Decepcionada e infeliz decidiu que era o momento certo de viver o sonho dos Estados Unidos, na esperança de ter uma vida mais equilibrada, ter tempo de ir para academia e ter tempo pra se cuidar. Sentiu medo de não estar tomando a decisão certa, mas tinha a possibilidade de voltar dessa experiência com um mestrado e o idioma mais desenvolvido. Além de não ter visto de estudante ou visto de trabalho, a insegurança também se manifestou de forma financeira, não tinha dinheiro suficiente pra ficar tanto tempo fora, então pensou numa estratégia e pediu para a empresa demiti-la para ter acesso aos benefícios, viabilizando a viagem.

Em 2018 mudou-se para os Estados Unidos com visto de turista, não sabia falar inglês e tinha dinheiro para se manter por seis meses. S6 encontrou dificuldades para trabalhar na sua área de formação sendo imigrante. Com a ajuda de amigas começou a pesquisar por vagas de babá e logo foi contratada pela família com a qual trabalha até hoje, essa família ajudou no processo do visto de turista para visto de estudante. S6 gosta de trabalhar com crianças, mas sente saudades de ser mulher, ter o próprio dinheiro e exercer sua profissão em contabilidade. Atualmente está estudando um curso tecnólogo em negócios e pretende aplicar para uma especialização.

S6 apresenta uma confiança muito grande em Deus e pensa ser uma pessoa forte, capaz de fazer tudo dar certo, o **motivador dominante** presente é o de **realização**. Essa experiência de carreira a fez enxergar que sua escolha foi correta no início da carreira e deseja voltar a atuar em contabilidade, mas enquanto isso está realizando seu sonho de viver a cultura americana, desenvolver o inglês e fazer a pós graduação.

4.1.1.5.4 Quadro sinótico da carreira de S6

Tabela 9 – Quadro sinótico da carreira de S6

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Escolha inicial da carreira	"Meu sonho era Direito"	Interno	Sonho
	"A prima do meu namorado era contadora, estava super bem, ganhando bem, tinha um carro, estável financeiramente"	Externo	Interesse financeiro
	"eu estava em dúvida, não sabia o que fazer ainda"	Interno	Dúvida do que escolher
Desenvolvimento da carreira	"Contabilidade era mais barato do que Direito, era o que dava para pagar"	Externo	Custo acessível do curso
	"entrei como estagiária na área fiscal, depois fui efetivada como assistente e depois fui para Analista Júnior"	Externo	Oportunidades e Promoções
	"A semana inteira era a mesma rotina, eu estava ficando depressiva, eu não tinha tempo para mim"	Interno	Adoecimento psicológico
	"Fiquei super mal, triste e fiz terapia."	Ambíguo	Acompanhamento Psicoterápico
	"É muito difícil conseguir trabalhar na área sendo imigrante"	Externo	Dificuldade para exercer/ se colocar
	"Faço TBI em Business, é um tecnólogo, mas quero aplicar para o meu MBA"	Externo	Aprimoramento profissional
	Impulsionam a transição	"A decepção amorosa, a decepção com o trabalho, decepção de eu não ter aquela	Interno

	vaga”		
	“Eu não estava feliz mais na empresa”	Interno	Infeliz na vida profissional
	“Achei que era a hora de pegar esse sonho e ir para os Estados Unidos”	Interno	Sonho
	“me incentivava a ir pra lá já que era um sonho e eu era nova.”	Externo	Apoio de terceiros
	“Eu queria um tempo para mim, queria trabalhar só de manhã ou seis horas”	Ambíguo	Ter tempo
	"Eu ia me sentir mais realizada na minha vida tanto profissional quanto pessoal"	Interno	Realização
Dificultam a transição	"Eu tinha muito medo, será que é a decisão certa?"	Interno	Insegurança
	“ele (namorado) tentava fazer eu desistir disso, ele não era uma pessoa que me apoiava. “	Externo	Influência de terceiros
	“Será que eu vou ter o dinheiro para ficar seis meses”	Externo	Ficar sem dinheiro

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

4.1.1.6 Caso S8

4.1.1.6.1 Súmula da carreira

Primeira Profissão: Bióloga

Segunda Profissão: Psicóloga

Outras Profissões: Auxiliar de curso de montanhismo e auxiliar de fotografia.

4.1.1.6.2 Súmula das mobilidades na carreira

É uma carreira jovem que iniciou em 2005 ao ingressar na faculdade de Biologia. Em 2008 conclui a graduação em ciências biológicas.

Em 2009 assume um cargo comissionado de coordenadora socioambiental na Prefeitura da sua cidade, atuando no setor responsável por questões ambientais durante 9 anos.

Em 2009 pressionada por demandas de sua função na prefeitura, realiza uma pós-graduação em Ecopedagogia e, em 2011, em Administração.

Em 2012 sofre um acidente de carro e, ao se deparar, com o possível fim da vida reflete sobre as escolhas que fez e as que deixou de fazer, retomando assim seu sonho de cursar Psicologia.

Em 2013, se inscreve para o vestibular de Psicologia numa Faculdade pública de outra cidade, mas opta por cursar numa faculdade particular na mesma cidade em que morava, podendo conciliar assim com o trabalho.

Em 2017 inicia os estágios obrigatórios, concilia com as demandas da faculdade e do trabalho, gerando um esgotamento mental e possível "burnout".

Em 2018, último ano da faculdade, após juntar dinheiro suficiente para pagar as últimas mensalidades do curso, pede desligamento do trabalho para dedicar exclusivamente à faculdade e aos estágios.

Em fevereiro de 2019, após a formatura muda-se de cidade, é apoiada financeiramente pela mãe e pelo namorado.

Em dezembro de 2019 atende o primeiro paciente como Psicóloga autônoma.

Atualmente atende em consultório particular duas vezes na semana, conciliando com um estilo de vida simples, com tempo e com a qualidade de vida que almejava.

4.1.1.6.3 Leitura clínica da carreira e características relevantes

S8 é uma pessoa que tem **capacidade de se organizar** suficientemente para trilhar o caminho dos seus sonhos e ideais, nesse caminho se **deixa influenciar** por contingências e oportunidades mostrando muita **flexibilidade** para mudar, fato que afeta a consolidação daquilo que sonha.

S8 sempre foi uma pessoa idealista e tinha o desejo de cursar várias faculdades ao longo da vida. Ao tentar o vestibular para ciências biológicas apenas como teste, foi surpreendida ao passar, iniciou o curso e gostou mais do que a primeira opção de Biotecnologia.

Assim que se formou na graduação de ciências biológicas assumiu o cargo comissionado de coordenadora socioambiental na prefeitura de sua cidade e embora gostasse da área, se deparou com inúmeras dificuldades para exercer sua função, como falta de recursos e orçamento. Essa experiência fez com que não desejasse mais trabalhar no setor público, pois foi um ambiente adoecedor.

Após quatro anos nesse trabalho, sofreu três acidentes pessoais num período de 1 mês, o acidente mais sério foi um acidente de trânsito no qual teve um insight de que poderia ter morrido sem cursar Psicologia e posteriormente se colocou em movimento para realizar esse sonho.

S8 se inscreveu no vestibular de Psicologia e optou por cursar a faculdade particular na sua cidade para poder conciliar com o trabalho na Prefeitura.

Cursando Psicologia concomitantemente com seu trabalho na prefeitura, sentia-se incomodada pelo fato de não dispor de recursos para exercer suas tarefas, tendo por exemplo, que usar seu notebook e carro particulares por falta de equipamentos na prefeitura. Esse incômodo fomentou o desenvolvimento de sofrimento mental, que associado com as demandas da faculdade a direcionou para demissão de seu trabalho como bióloga na prefeitura.

Sempre fui muito organizada financeiramente, mas na época não tinha uma reserva tão grande porque havia usado para pagar as pós-graduações, então fez uma planilha de gastos e viu que sua reserva era suficiente para terminar a faculdade e no último semestre da faculdade, toma a decisão de sair e se dedicar 100% à Psicologia, recebendo o apoio da mãe e do namorado.

Para S8 a transição de carreira, além de ser uma realização foi uma escolha que envolvia ter mais tempo, para ela tempo era muito mais importante do que necessariamente uma quantia exorbitante de ganhos.

Até a data dessa entrevista S8 estava morando na zona rural, atuando com consultório particular duas vezes na semana, atendendo online devido à pandemia, e atuando também como auxiliar de curso de montanhismo e auxiliar de fotografia nas atividades profissionais de seu namorado. Nessas atividades à profissão de Psicóloga ela e o marido constroem os recursos que necessitam na vida doméstica, fabricando móveis e utensílios da casa, bem como seu próprio cultivo de alimentos.

Embora ser psicóloga fosse o sonho de S8 e o **motivador dominante** presente seja **realização**, ela só se direciona para realizar esse sonho depois do susto que teve no acidente de trânsito e realiza a transição quando tem a segurança financeira.

4.1.1.6.4 Quadro sinótico da carreira de S8

Tabela 10 – Quadro sinótico da carreira de S8

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Escolha inicial da carreira	“Sempre gostei muito de ambientes naturais e de ciências”	Interno	Interesse ou Gostar da área
	"Me parecia um pouco difícil definir e aprofundar numa única área, porque eu sempre tive muitos interesses."	Interno	Dúvida do que escolher
Desenvolvimento da carreira	“tive muita “sorte” e eu sempre fui muito engajada”	Externo	Oportunidade e Promoções
	“você quer executar, mas quando você se vê numa cidade pequena sem recurso.”	Externo	Dificuldades para exercer
	“E eu já estava cansada, quase em Burnout”	Interno	Adoecimento psicológico
	“eu pude fazer terapia, terapias alternativas, acupuntura, Reiki, e outras coisas”	Ambíguo	Acompanhamento Psicoterápico
	“Antes de eu chegar a cursar a psicologia, eu fiz duas pós-graduações”	Externo	Aprimoramento profissional
Impulsionam a transição	“Era um desejo muito grande, realizar um sonho”	Interno	Sonho
	"Eu gostaria de poder proporcionar para as pessoas um local de abrigo, um local de reflexão, de ressignificação, de possibilidades. Isso até hoje para mim é uma coisa extremamente importante."	Interno	Propósito
	“Ele e a minha mãe me ajudaram muito na parte de segurar a barra financeiramente. “	Externo	Apoio de terceiros
	“Ter tempo era muito mais importante do que necessariamente uma quantia	Ambíguo	Ter tempo

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
	exorbitante de ganhos”		
	“Quero trabalhar dentro das condições que eu acho que são importantes e dentro daquilo que eu considero como qualidade e ética”	Interno	Qualidade de vida
	“Se eu tivesse morrido, eu teria morrido sem fazer psicologia.”	Externo	Acidente
	“Minha realização profissional para mim é muito importante”	Interno	Realização
Dificultam a transição	"Desafiador você encarar uma graduação de novo"	Externo	Nova Graduação
	"O medo do desconhecido, medo do novo, da mudança"	Interno	Insegurança
	“Medo de não conseguir terminar a graduação e não conseguir pagar”	Externo	Ficar sem dinheiro.
	“apego muito grande nesse sentido, era mais emocional do que financeiro”	Interno	Apego à sua atividade de bióloga.

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

4.1.1.7 Caso S9

4.1.1.7.1 Súmula da carreira

Primeira Profissão: Trainee em marketing e promovida a gerente de Produtos

Segunda Profissão: Bailarina e professora de dança do Ventre

4.1.1.7.2 Súmula das mobilidades na carreira

É uma carreira jovem que teve início na graduação de Marketing.

Em 2012, durante o primeiro semestre da faculdade sente-se bastante pressionada com a demanda do curso e deixa seus hobbies todos de lado. No segundo semestre entra num curso de dança do ventre como lazer.

Em 2015 atua como estagiária de marketing numa área de seu interesse, fica apenas quatro meses na empresa porque trabalhava com várias coisas, exceto marketing.

Em 2016, após ficar seis meses procurando um novo estágio, tem uma crise existencial e inicia a Psicoterapia. Ainda nesse ano inicia como trainee numa empresa multinacional.

Em 2017 conclui a graduação, é efetivada na empresa e concomitantemente começa a dar aulas de dança.

Em 2018 infeliz com o trabalho na multinacional fica deprimida. A carreira na dança decola, enquanto a carreira na multinacional decai.

Em 2019 muda de área dentro da empresa e assume o cargo de gerente de Marketing de produto, nessa época a empresa é vendida e pede demissão, dedicando-se exclusivamente à atividade de dançarina.

Em 2020 se inscreve para um processo seletivo para ser bailarina no Egito.

Em março de 2020 muda-se para o Egito, cumpre quatro meses de quarentena no Cairo devido a pandemia.

Em julho de 2020 muda-se para Sharm inicia sua agenda de Show diários e concomitantemente atua como professora de dança online para alunas do Brasil.

4.1.1.7.3 Leitura clínica da carreira e características relevantes

S9 é uma pessoa **persistente e determinada**, essa característica facilitou sua transição para uma segunda carreira na atividade com a qual sempre sonhou, enfrentando obstáculos pesados e relevantes.

S9 desde a infância se interessou por dança, música e teatro, mas nunca fez cursos pois não era algo acessível para suas condições financeiras. Na escola sempre participava de festivais e eventos, mas era desencorajada de seguir essa carreira por não ser bem remunerada.

Na época do ensino médio cursou um técnico de desenho gráfico e teve contato com a área de marketing, conversou com seus professores e amigos sobre a dúvida sobre qual graduação cursar. Pensava em jornalismo e letras, mas também foi influenciada pela ideia de que não teria retorno financeiro sendo professora. Dessa forma, optou por Marketing.

Sua escolha inicial de carreira foi fortemente influenciada pela opinião das pessoas sobre qual profissão remunera bem ou não, deixando suas habilidades artísticas apenas como hobby.

Passou no vestibular e ingressou no curso de Marketing de uma universidade pública, duvidou da sua capacidade em concluir o curso, o que exigiu que se compromettesse 100%, deixando seus hobbies de dança e música de lado. Devido à cobrança e pressão por não ter facilidade no curso, acabou desencadeando em estresse.

No segundo semestre da faculdade foi incentivada pelo namorado à fazer alguma atividade física e sugeriu a aula de dança do ventre por ter uma escola próxima à sua casa. Fez a primeira aula e se apaixonou, a professora a convidava para apresentações e aceitava, mas sempre com a ideia de que era apenas um hobby.

Seu foco continuava sendo em ser boa na faculdade, pois essa seria sua atividade profissional.

No meio da graduação começou a fazer um estágio, mas não teve aproximação com a área de marketing como desejava, permanecendo apenas por quatro meses. Posteriormente buscou novas oportunidades de estágio por aproximadamente seis meses.

A dificuldade de encontrar um estágio somada à outras questões pessoais e profissionais desencadearam uma crise existencial e iniciou um processo de Psicoterapia. A psicoterapia a ajudou a entender que a escolha pela graduação em marketing foi uma decisão racional, motivada pelo aspecto financeiro e não por ser algo do seu interesse. Mesmo infeliz, decidiu concluir a graduação e passou em um processo de trainee de uma multinacional, não sabia porque tinha sido escolhida, mas como foi chamada sentiu-se na obrigação de aceitar.

Nesse trabalho realizava consultorias, viajava à trabalho e desenvolvia projetos interessantes. Teve uma evolução na carreira, era reconhecida e bem avaliada. Concomitantemente fazia aulas de dança aos finais de semana e durante as viagens, após o horário do trabalho, treinava no hotel pois participava de concursos, festivais e competições de dança.

Teve uma crise de estresse muito forte e precisou ser hospitalizada, percebeu que estava infeliz e não queria mais trabalhar na empresa, pediu demissão mas a gerente propôs que mudasse para uma vaga mais próxima do seu interesse, então aceitou e foi trabalhar na área de Marketing, assumindo três produtos para gerenciar. Durante essa transição de área, a empresa foi vendida, dificultando sua atuação.

Enquanto isso, estava recebendo certificados de avanço de nível como dançarina, começou a dar aulas de professora substituta, e depois assumiu turmas fixas. Estava gostando muito de atuar no palco e dar aulas, sentia-se realizada.

Era valorizada em ambos os trabalhos, porém na dança as oportunidades aumentavam e na empresa os produtos em que trabalhava estavam sendo extintos.

Conversou com os pais e falou que iria sair do trabalho na empresa porque não estava feliz e preferia dar um tempo do marketing para focar na carreira de dançarina e professora por um tempo. A mãe questionou se não seria possível continuar no emprego estável na multinacional e continuar na dança, mas S9 disse que preferia fazer o que gosta, que faz sentido e fazer bem feito.

Pensando no futuro e qualidade de vida, com a segurança de que tem tempo para recomeçar se não der certo e com o apoio da mãe, optou pelo desligamento da multinacional. A dança, que era segundo plano, passou a ser prioridade e assumiu novas turmas na escola de dança, sentindo-se muito feliz e realizada.

Com a carreira na dança fluindo bem, se inscreveu para uma vaga de bailarina para trabalhar no Egito e foi aprovada. Foi difícil deixar as turmas em que dava aula, mas via como uma experiência necessária para o sucesso na carreira pois o Egito é berço da dança do ventre.

Chegou no Egito na mesma época em que iniciou a pandemia de Covid e precisou aguardar por quatro meses para fazer os shows, o que acarretou numa necessidade financeira para se manter. S9 considera ser uma pessoa muito econômica e preocupada com a questão financeira, não à toa escolheu a faculdade pensando no retorno financeiro e guardou dinheiro durante sua jornada de atuação no marketing que a ajudou a arcar com as despesas nesse período, concomitantemente começou a dar aulas para as alunas do Brasil de forma online.

O motivador dominante presente é o de realização, até a data dessa entrevista S9 disse que estava muito feliz na sua carreira, tendo uma experiência muito intensa e se emocionou ao lembrar dos obstáculos que enfrentou, lembrou da angústia de estar diante de dois caminhos distintos, e escolheu pelo caminho relacionado ao seu propósito existencial. S9 apresentou uma preocupação com o

futuro pois a carreira de dançarina geralmente encerra por volta dos 30 anos por conta de questões estéticas, mas pretende continuar dando aulas de dança.

4.1.1.7.4 Quadro sinótico da carreira de S9

Tabela 11 – Quadro sinótico da carreira de S9

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Escolha inicial da carreira	“Pensei publicidade ou marketing. Na época também pensei em Jornalismo e letras”	Interno	Dúvida do que escolher
	“Letras não dá dinheiro” “Pensei totalmente no dinheiro e não pensei no que eu gostava. “	Externo	Interesse financeiro
	“As pessoas sempre falaram e eu sempre botei na minha cabeça que isso não dá dinheiro e não tem futuro”	Externo	Influência de terceiros
Desenvolvimento da carreira	“Estresse com relação à faculdade, com relação ao que eu queria da minha vida.” “Tive uma leve crise existencial “	Interno	Crise existencial
	“Foi muito bom fazer terapia nesse período porque me fez entender melhor o que estava me deixando infeliz.”	Ambíguo	Acompanhamento Psicoterápico
	“Eu fui promovida duas vezes em três anos, isso é muito porque lá para você ser promovido você leva muito tempo”	Externo	Oportunidades e Promoções
	“O pessoal da empresa, gostava do meu trabalho e eu era bem avaliada”	Externo	Reconhecimento
	"Eu comecei a ficar muito deprimida porque eu não via mais sentido no meu trabalho "	Interno	Adoecimento psicológico
	“Comecei a perceber que a minha faculdade talvez não fosse uma	Interno	Autoconhecimento

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
	escolha ideal para a minha vida”		
Impulsionam a transição	“Eu não queria mais trabalhar lá porque eu estava muito infeliz e tudo estava dando muito errado.	Interno	Infeliz na vida profissional
	“Eu sou nova... eu me formei cedo, então está tudo bem, vai dar tempo”	Ambíguo	Pouca idade
	“A gente te ajuda, não fica preocupada”	Externo	Apoio de terceiros
	“mais feliz, sei lá, com qualidade de vida [...] Para tirar a ansiedade, para dar uma tranquilizada, eu vou dançar.”	Interno	Qualidade de vida
	“Tem muito a ver com esse propósito, tipo, de ver a diferença nas pessoas e eu gosto, eu me sinto bem.”	Interno	Propósito
	“Dar aula é o que realmente me realiza”	Interno	Realização
	“Eu amava dar aula, eu amo, gosto muito de dançar, gosto muito do palco”	Interno	Gosto pela área
Dificultam a transição	“às vezes pode ser que eu tenha menos dinheiro, mas pode ser que eu seja muito mais feliz”	Interno	Ser feliz
	“É um mercado ingrato... não é uma coisa que dá dinheiro... você não pode depender 100% disso [...] você tem um bom emprego, por que que você está reclamando?’. ”	Externo	Influência de terceiros
	“Aquele discurso de que o emprego CLT é o que vai te fazer ser feliz porque você vai ter estabilidade financeira para poder ter as suas coisas”	Externo	Representação social do sucesso
	“Teimosia de querer fazer as coisas funcionarem [...] fiquei muitos meses nisso, presa nisso, nessa ideia de que se eu fizer diferente vai dar certo”	Interno	Teimosia

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
	“Eu tinha muito medo de ficar sem dinheiro... isso era assustador.”	Externo	Ficar sem recursos financeiros

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

4.1.1.8 Caso S10

4.1.1.8.1 Súmula da carreira

Primeira Profissão: Engenheira

Segunda Profissão: Médica infectologista

4.1.1.8.2 Súmula das mobilidades na carreira

É uma carreira bem consolidada que teve idas e vindas ao longo dos anos.

Em 2005 inicia a graduação em Engenharia numa universidade federal de Santa Catarina, depois de uma semana muda para o curso de Engenharia civil numa universidade federal do Paraná por ser mais próxima da sua residência.

Em 2009 conclui a graduação em Engenharia, apresenta um quadro depressivo e muda-se para a cidade dos pais.

Em 2010, ainda depressiva, começa a atuar como engenheira orçamentista, não se identifica com essa atuação, permanecendo por apenas sete meses.

Em 2011 muda-se para Curitiba e começa uma residência técnica em Engenharia, é alocada no setor de orçamento novamente. Nesse mesmo ano decide que não quer ser engenheira e inicia uma jornada de estudos para Concurso público, concomitante com a residência.

Em 2012 somando a infelicidade com a profissão de engenheira, a dedicação ao estudo para concurso e problemas de relacionamento afetivo, decide por prestar vestibular para medicina.

Em 2013 passa em algumas faculdades públicas e particulares de medicina.

Em 2014 inicia a faculdade de Medicina particular, depois migra para faculdade pública.

No final de 2014 passa no concurso público que oferecia um bom salário, mas assina um documento se recusando já que estava satisfeita com sua atuação na medicina.

Em 2019 se forma em medicina e pensa sobre qual residência cursar.

Em 2020 ingressa na residência Médica em infectologia com duração de dois anos, a qual permanece até a data dessa entrevista.

4.1.1.8.3 Leitura clínica da carreira e características relevantes

S10 é uma pessoa **sem utopia**, apresenta grande **dependência** na opinião das pessoas ao seu redor devido à sua **insegurança**.

Durante o ensino médio S10 era bastante dedicada aos estudos, inclusive para o vestibular, mesmo sem saber qual curso prestaria. Como tinha facilidade em matemática, optou por cursar engenharia por ser uma especialidade que oferece muitas oportunidades, dentre elas a de ser professor. Os pais apoiaram sua decisão, mas ainda assim o pai insistiu para que prestasse a prova de medicina e ela se opôs.

Ingressou na graduação em Engenharia na Universidade que desejava em Santa Catarina, mas ficou uma semana e desistiu por influência da mãe que chorava por ela estar em outro estado.

Como também havia passado numa Universidade no Paraná, iniciou o curso de Engenharia civil em Curitiba, ficando assim mais próxima de sua família. Ao longo do curso obteve um bom desempenho acadêmico, porém não teve muita vivência prática e nos últimos anos ficou muito envolvida com o processo de festa de formatura consumindo seu tempo.

Em 2010, após se formar, os planos não saíram conforme desejava, sua família estava passando por uma situação financeira complicada e optou por voltar a morar com os pais numa cidade próxima de Curitiba. Trabalhou como engenheira orçamentista por sete meses, estava num quadro de depressão, chorava todos os dias e não estava feliz.

S10 começou a buscar vagas de emprego em Curitiba, embora quisesse conseguir o emprego, estava insegura se seria capaz o suficiente para atender a expectativa do empregador, fato esse que fez com que recusasse algumas propostas.

Aceitou uma bolsa para residência técnica em Curitiba para trabalhar no setor orçamentário novamente, e embora tenha sido uma boa experiência, não estava feliz, sentia-se perdida, sem saber o que queria. Começou então a estudar para concursos federais concomitantemente com o trabalho.

O grupo de amigas de S10 era formado por sete amigas, todas formadas em medicina, exceto ela. Começou a se comparar pois as amigas já eram financeiramente independentes, sentindo-se inferior. Seu quadro de depressão ficou num estado mais severo, não saía de casa, não tomava banho, apenas se medicava e dormia, acarretando assim num afastamento social, mas continuou no emprego.

Percebeu que não estava feliz e precisava mudar, ligou para o pai e disse que faria medicina. O pai apoiou com a condição de que se passasse em medicina poderia abandonar a engenharia e os estudos para concurso, mas se passasse no curso abandonaria a engenharia e a medicina. Assim levou as três coisas

concomitantemente: Trabalho como engenheira, estudos para concurso e estudos para vestibular de medicina.

Passou numa faculdade particular e começou a se destacar. Mudou para uma faculdade pública e se apaixonou pela profissão, fez estágios, pesquisas e contatos. No final do primeiro ano recebeu a notícia de que foi aprovada num concurso público, mas recusou. Seu objetivo era fazer diferença na profissão que escolheu como médica, mesmo ainda passando pela depressão e tendo uma rotina cansativa, sentia-se bem atuando no hospital e era prazeroso. Após dez anos no quadro de depressão, buscou ajuda médica e melhorou.

No final da graduação, precisava escolher qual residência cursar, teve dúvidas e conversou com alguns colegas, optou por se especializar em infectologia, prestou a prova, passou e mudou-se para São Paulo.

A dúvida, a incerteza e a insegurança aparecem presentes ao longo de toda a carreira, ao se formar em engenharia, ao realizar a residência técnica em engenharia, ao ingressar no primeiro emprego como engenheira, ao participar de entrevistas de emprego, ao ser aprovada no vestibular de medicina e na escolha de qual especialização escolher para residência em medicina.

A dependência na opinião dos outros aparece quando as amigas e familiares dizem pra ela fazer medicina, ao ver que pessoas próximas estão felizes com a escolha pela medicina e desejava viver aquela felicidade. Influência da mãe que não queria que ela estudasse perto da favela e preferia que ela estudasse mais próximo de casa e na aprovação do pai pois precisaria de apoio financeiro. Medo do julgamento das pessoas ao saberem da mudança de profissão. E na escolha da residência se baseia na opinião de colegas para escolher qual seguir. Possui uma natureza tática e autonomia, mas perde tempo porque deixa as utopias na dependência.

Esses comportamentos apresentam uma possível falta de utopia e propósito, ela não para pra pensar naquilo que realmente deseja, talvez pela pressão externa,

ou pressão interna que ela mesma se coloca, não olha para o que realmente gostaria de fazer, não para pra pensar no próprio ideal, ficando a mercê daquilo que poderia dar certo.

As poucas vezes que tomou uma decisão se comprometeu e alcançou o objetivo. Tem determinação, mas não tem utopia, sente-se constantemente insegura, mesmo que sua atuação seja reconhecida e eficaz. Quer ser bem sucedida em terra, água ou mar.

O **motivador dominante** nessa trajetória é o de **afiliação**, embora S10 esteja feliz com a profissão, reconhece que pela forma como escolheu poderia não ter se encontrado.

4.1.1.8.4 Quadro sinótico da carreira de S10

Tabela 12 – Quadro sinótico da carreira de S10

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Escolha inicial da carreira	“Vou fazer algo em engenharia, porque eu amo matemática, então eu acho que é uma área que com a qual eu vou me identificar.	Externo	Interesse ou Gostar da área
	“é uma especialidade que abre muitas portas inclusive de ser professora”	Externo	Mais oportunidades
Desenvolvimento da carreira	“Eu comecei a trabalhar e foi muito difícil [...] aprendi fazer uma coisa que eu não gostava”	Interno	Insatisfação com a área
	“Eu tinha muita insegurança em relação a minha profissão [...] tinha medo de arrumar um emprego porque eu tinha medo de não ser capaz o suficiente para atender as expectativas”	Interno	Insegurança
	“Entrei num estado de depressão severa de ficar quatro dias em casa sem tomar banho”	Interno	Adoecimento psicológico

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Impulsionam a transição	"Eu fiz terapia, me ajudou muito e melhorei demais."	Externo	Acompanhamento Psicoterápico
	"Eu não estava feliz[...] meus pais foram vendo que eu estava bastante infeliz e começaram a me apoiar a voltar."	Interno	Infeliz na vida profissional
	"Era ali que eu me realizava [...] eu sabia que eu estava no lugar certo. Eu me encontrei muito"	Interno	Realização
	"Eu simplesmente estava no fundo do poço e pensei: não dá para continuar assim, preciso mudar."	Interno	Necessidade de mudança
Dificultam a transição	"Via pessoas felizes na residência, eu pensava que eu também podia estar me sentindo daquele jeito"	Interno	Ser feliz
	"Eu me sentia velha. Eu achava que eu ia começar muito tarde no mercado de trabalho e que isso ia me prejudicar"	Ambíguo	Idade (velha)
	"Eu tinha muita vergonha do julgamento das pessoas"	Externo	Influência de terceiros
	"Isso traria a minha independência financeira mais tardiamente do que eu desejava."	Interno	Adiar Independência Financeira

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

4.1.2 Casos de transições radicais de carreira desejadas

Neste tópico são apresentados os resultados da pesquisa qualitativa, composta por seis profissionais que desejam realizar a transição radical de carreira. Durante a análise de dados, especificamente na exploração do material, foi possível

constatar a cronologia dos fatos relatados pelos participantes e os fatores que influenciam na transição de carreira desejada. Cada caso é apresentado a seguir dividido em quatro tópicos: 1- Súmula da carreira, identificando os diferentes cargos e profissões; 2- Súmula das mobilidades na carreira, apresentada de forma cronológica; 3- Leitura clínica da carreira e características relevantes; e 4- Quadro sinótico da carreira (cada fator é associado a uma unidade de contexto, ou seja, recortes semânticos retirados das entrevistas).

4.1.2.1 Caso S1

4.1.2.1.1 Súmula da carreira

Profissão: Bancária

Profissão desejada: Psicóloga

4.1.2.1.2 Súmula das mobilidades na carreira

É uma carreira bem consolidada com mais de 20 anos de atuação dentro do setor bancário.

Antes de iniciar a faculdade, atuava em escritórios pequenos sem registro na carteira de trabalho.

Em 2000, inicia a faculdade de Administração por ser um curso da área de humanas, mas se frustra ao se deparar com exatas. No mesmo ano começa a estagiar numa agência bancária na esperança de ser efetivada.

Em 2002 antes de ser efetivada, muda para um estágio em outro Banco para atuar em um departamento de contabilidade e não mais na área comercial.

Em 2003 assume uma vaga efetiva em outro Banco para ganhar três vezes menos do que recebia como estagiária, mas teria outros benefícios. No final desse mesmo ano se forma na faculdade e continua nesse Banco até 2016.

De 2009 a 2011 faz um curso técnico de contabilidade.

De 2012 a 2014 faz uma Pós graduação na área de Gestão contábil e Auditoria.

Em 2016 o Banco é vendido, continuando nesse trabalho. A ideia pela transição de carreira aparece nesse momento devido a insegurança causada por essas cisões, somada com a necessidade de estabilidade financeira, despertando uma necessidade de ter um Plano B.

Em 2017 começa a cursar Psicologia, que era seu sonho, mas precisa ser interrompido por questões financeiras.

Em 2020 retoma o curso de Psicologia, o qual leva concomitantemente com o trabalho no Banco até a data dessa entrevista.

4.1.2.1.3 Leitura clínica da carreira e características relevantes

S1 é uma pessoa **com utopia**, porém a **busca por estabilidade e necessidade de ajudar as pessoas** aparecem em primeiro plano, deixando seu sonho em segundo plano.

S1 sempre teve o sonho de fazer Psicologia, mas parecia um sonho distante na época, tanto pelo custo do curso, quanto pela opinião das pessoas que não apoiavam seu desejo de clinicar. Optou pela faculdade de Administração, ingressou num Banco como estagiária, desenvolvendo um trabalho torturante em que se sentia infeliz, cumpriu os dois anos e antes de encerrar seu contrato conseguiu um novo estágio em outro Banco, lá atuou na área de contabilidade e aprendeu a gostar, fazendo posteriormente um curso técnico e uma pós graduação na área contábil.

Recebeu uma proposta de emprego efetivo em outro Banco e aceitou após decepção com o Banco que estava, foi um período em que um banco comprava

outro e pairava um sentimento de insegurança que a levou à um quadro de estresse. Após acompanhamento de Coaching e Psicoterapia entrou em contato com seus dons, traçou um plano A e um plano B de carreira, sendo uma opção sair do banco para montar um escritório de Contabilidade para empregar seus familiares ou sair do banco e abrir um consultório de Psicologia.

Tem uma utopia, desde sempre deseja a Psicologia, mas já passaram 20 anos e ainda não conseguiu realizar. O tempo está passando, poderia se aposentar e não conseguir atingir o ideal, mas desde 2016 vem se movimentando na direção da mudança, ingressou na faculdade de Psicologia em 2017, precisou interromper por questões financeiras e em 2020 retornou para o curso, faltando agora menos de três anos para se formar.

A missão de ajudar as pessoas aparece presente em todo o desenvolvimento da carreira, ao ouvir quando criança que Psicólogos ajudam as pessoas a serem mais felizes, descobriu que era isso que queria ser. Como não foi um sonho acessível, mesmo atuando em outra área, em toda sua trajetória tenta encontrar uma forma de direcionar suas ações para ajudar as pessoas a serem mais felizes, inclusive quando aprova um empréstimo que trará felicidade para alguém ao comprar algo, ou recusando um empréstimo pois está ajudando a pessoa a não se endividar.

Embora tenha o sonho de ser Psicóloga e esteja estudando pra isso, não tem certeza se fará o investimento no seu sonho de clinicar ou montar um escritório de contabilidade para ajudar sua família.

Mesmo num ambiente de trabalho estressante e com pressões, não tem coragem para entrar no programa de demissão voluntária, a estabilidade e benefícios oferecidos pelo Banco são fatores que a família valoriza como importante, influenciando assim para que continue lá.

Dessa forma, se adaptou ao trabalho e passou grande parte da sua vida nele, seguindo forte na sua missão de ajudar as pessoas, clientes e família, deixando seus próprios desejos em segundo plano.

Atualmente está cursando psicologia e está pensando melhor sobre a possibilidade da mudança para uma profissão que contribua com as outras pessoas e que sinta mais prazer e alegria. O motivador dominante presente é o de realização, S1 está fazendo sua mudança de forma estruturada e planejada para os próximos três anos, época em que deve se formar como psicóloga.

4.1.2.1.4 Quadro sinótico da carreira de S1

Tabela 13 – Quadro sinótico da carreira de S1

Dimensão	Unidade de contexto	Indicador	Categoria
Escolha inicial da carreira	"Eu queria ser psicóloga, mas na época a faculdade era muito cara. Fiz administração"	Externo	Custo acessível do curso
	"Sonho de clinicar parecia muito distante"	Interno	Sonho
	"Eu queria ter estabilidade financeira, ter carteira assinada para mim era tudo."	Externo	Interesse financeiro
Desenvolvimento da carreira	"Eu ia trabalhar sofrendo, triste, porque eu não gostava daquilo"	Interno	Insatisfação com a área
	"Eu fui crescendo, depois de um tempo, comecei a ganhar o que eu estava ganhando"	Externo	Oportunidades e promoções
	"Banco pagou uma pós voltada para a área de Gestão Contábil e Auditoria"	Externo	Aprimoramento profissional

Dimensão	Unidade de contexto	Indicador	Categoria
Impulsionam a transição	"Fazia terapia também até para suportar o estresse, porque refletia muito na minha saúde física"	Interno	Adoecimento físico
	"Fiz terapia, melhorei a questão que era física, que refletia por conta do estresse e aí eu comecei a pensar no Coaching trabalhou muito os meus dons, as minhas habilidades, o que eu gostaria de fazer"	Ambíguo	Acompanhamento Psicoterápico
	"Eu voltei a pensar não só naquilo que poderia me dar estabilidade, mas naquilo que poderia me dar prazer, que é voltar o sonho da Psicologia."	Interno	Sonho
	"Quero fazer algo que eu gosto"	Interno	Gosto pela área
	"Eu vejo como minha missão, ajudar pessoas"	Interno	Propósito
Dificultam a transição	"Os meus amigos e psicólogos super apoiam"	Externo	Apoio de terceiros
	"O que me segura é a questão da estabilidade, o salário e os benefícios"	Externo	Perder estabilidade
	"Eu acho que fariam: você é doida"	Externo	Influência de terceiros
	"É uma questão muito mais financeira [...] eu sei que não vai ser fácil, eu sei que vou ter que me preparar financeiramente"	Externo	Ficar sem recursos financeiros
	"A minha história de vida muitas vezes me barrou. Talvez esse medo todo de não ter me lançado há muito mais tempo"	Interno	Insegurança

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

4.1.2.2 Caso S7

4.1.2.2.1 Súmula da carreira

Primeira profissão: Engenheira eletricista

Profissão desejada: Psicóloga

4.1.2.2.2 Súmula das mobilidades na carreira

É uma carreira bem consolidada, completando recentemente 14 anos de atuação no cargo de engenheira.

Em 1996, enquanto cursava o ensino médio, ingressa num curso técnico de eletrônica.

Em 2002 inicia o curso de Engenharia elétrica.

Em 2006, faltando um semestre para concluir o curso, presta um concurso público para as Forças Armadas. Antes de se formar é aprovada no concurso e no dia da colação de grau sai a publicação de que iria trabalhar em Brasília.

Em janeiro de 2007 inicia o trabalho como Engenheira eletricista nas Forças Armadas, não como militar e sim, como civil numa Comissão de fiscalização de obras que estavam em andamento. Posteriormente sai dessa comissão e atua na sessão de navegação elétrica, que inclui toda parte técnica e burocrática.

Em 2010, após quatro anos de atuação pede transferência de cidade.

Em abril de 2011 se muda para São Paulo para ficar próxima da família. Passa a atuar com controle orçamentário dos gastos de manutenção, fora do escopo de engenharia.

Frustrada por não atuar na engenharia, decide fazer outra faculdade, tem dúvidas entre o curso de Direito, Nutrição e Psicologia.

Em 2016, compra um apartamento próximo ao trabalho e consegue ingressar no curso de Psicologia, conciliando com o trabalho.

Na data dessa entrevista cursa o último semestre de Psicologia, realiza estágios de atendimento clínico e cursa uma pós graduação em Psicologia Jurídica e uma em Neuropsicologia, concomitantemente com o trabalho de Engenheira, o qual é necessário para arcar com os custos dos estudos.

4.1.2.2.3 Leitura clínica da carreira e características relevantes

S7 é uma pessoa **dedicada**, mas a escolha pela profissão **nunca foi uma utopia**, pelo contrário, mesmo passando por orientação vocacional na escola e apresentando interesse na área de humanas, opta por cursar uma graduação em exatas.

Quando estava na oitava série S7 estudava numa escola particular e realizou uma orientação vocacional, os resultados apresentados eram direcionados à área de humanas. Durante o ensino médio, com a necessidade de estudar numa escola técnica pública, dentre as opções optou pelo curso técnico em eletrônica, e posteriormente na escolha pelo vestibular, optou pela Engenharia por ter conhecimento em eletrônica, por ter facilidades com exatas e pelo fato de sua mãe ser professora de matemática.

Concomitantemente ao término da faculdade, passou num concurso federal para o cargo de engenheira elétrica como civil nas Forças Armadas. Após aproximadamente cinco anos de atuação neste cargo, realizando atividades administrativas e burocráticas, se frustra por não atuar na área de engenharia.

Sem perspectiva de conseguir um outro trabalho como engenheira por não ter experiência, cogita realizar uma nova faculdade e tem dúvidas entre direito, nutrição e psicologia.

Apesar do desejo, na época não era possível ingressar numa nova Graduação pois somando o tempo de trabalho e deslocamento não sobrava tempo para os estudos.

Após quase dez anos de carreira, cansada da rotina e frustrada com a função exercida, optou por cursar psicologia, na intenção de fazer o que gosta, ajudar as outras pessoas e usar todas as potencialidades para obter a satisfação profissional.

S7 está no final da graduação, embora tenha um forte desejo de exercer a profissão de Psicóloga e ter uma rotina diferente, não se sente segura para deixar o concurso público pois ele garante a estabilidade e salário todo mês. A estratégia no momento é exercer as duas profissões ao mesmo tempo até obter mais segurança para realizar a transição, S7 tem sido impulsionada pelo motivador dominante de realização.

4.1.2.2.4 Quadro sinótico da carreira de S7

Tabela 14 – Quadro sinótico da carreira de S7

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Escolha inicial da carreira	"Eu sempre tive muita facilidade com exatas. A minha mãe é professora de matemática."	Interno	Interesse/Gostar pela área
	"A minha mãe é professora de matemática."	Externo	Influência de terceiros
Desenvolvimento da carreira	"Eu nunca trabalhei exatamente com a engenharia e eu me sentia muito frustrada"	Externo	Dificuldades para exercer
	"Apesar de ter feito o técnico e o curso de engenharia, eu não me vejo trabalhando com isso"	Externo	Insatisfação com a área

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Impulsionam a transição	"Apesar de eu não gostar do meu trabalho, é uma coisa certa. Paga minhas contas"	Interno	Interesse financeiro
	"Estou fazendo pós em jurídica e comecei agora a pós em neuro"	Externo	Aprimoramento profissional
	"Eu acho que a frustração que eu tenho no trabalho é o que mais me impulsiona a mudar"	Interno	Frustração
	"Eu acho que trabalhar para poder ajudar os outros, a psicologia traria algo que na nutrição não teria."	Interno	Propósito
	"Eu acho que a Psicologia traria uma rotina diferente dessa maçante que eu tenho no trabalho."	Externo	Necessidade de mudança
	"Fazer o que eu gosto, conseguir usar todas as minhas potencialidades"	Interno	Gosto pela área
Dificultam a transição	"Acho que seria uma satisfação profissional."	Interno	Realização
	"A estabilidade é a única coisa que está me prendendo"	Externo	Perder Estabilidade
	"Apesar de não gostar, ele paga as minhas contas, todo dia 1º eu recebo o meu salário."	Externo	Ficar sem recursos financeiros
	"Eu tinha medo de clinicar, eu acho que é o medo que todo mundo tem, será que eu vou ser capaz? "	Externo	Insegurança
	"Meu horário de trabalho é um pouco diferente... levava três horas de deslocamento, não daria para eu fazer"	Externo	Nova Graduação

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

4.1.2.3 Caso S11

4.1.2.3.1 Súmula da carreira

Primeira profissão: Técnico em enfermagem

Segunda profissão: Administrador

Profissão desejada: Médico

4.1.2.3.2 Súmula das mobilidades na carreira

É uma carreira relativamente jovem, teve início na com curso técnico na área de saúde, migra para área de humanas e retorna para área de saúde.

Em 2007, ingressa no curso técnico de enfermagem concomitantemente com o ensino médio. Ainda nessa época havia dúvidas sobre qual graduação cursar.

Em 2008, após conclusão do ensino médio e técnico, dedica-se aos estudos para prestar concurso para carreira militar, incentivado pela família.

Em 2009, inicia a graduação em Administração por parecer um caminho mais fácil. Ao longo do curso realiza estágio em órgãos públicos e multinacionais.

Em 2012 conclui a graduação em Administração.

Em 2013 busca emprego na área, encontrando dificuldades devido à saturação do mercado de trabalho na região.

Em 2015, após dois anos e meio buscando trabalho, participando de processos de trainee e prestando provas de concursos públicos, decide realizar o sonho de cursar medicina.

Em 2016, conversa com a família sobre o desejo de cursar medicina e com o apoio dos pais ingressa no curso preparatório para o vestibular.

Em 2018 passa no vestibular e inicia a graduação em medicina com conclusão prevista para 2023.

4.1.2.3.3 Leitura clínica da carreira e características relevantes

S11 é uma pessoa que possui uma **utopia**, porém cede frequentemente a contingências ao seu redor, faltando-lhe firmeza para escolher um rumo de modo determinado. A **insegurança e incertezas** aparecem presentes nos momentos de decisões.

O início da carreira foi marcado por dúvidas sobre qual graduação escolher, embora tivesse conhecimento de suas habilidades e desejos pela área biológica, reforçado pela escolha de um curso técnico em enfermagem, optou por cursar humanas aplicadas.

No momento de realizar a escolha pelo vestibular a crença de que a Medicina era um sonho inatingível fez com que deixasse o sonho de lado e fosse para um caminho mais acessível, que trouxesse estabilidade e independência financeira, ingressando assim no curso de Administração.

Embora tivesse tido a oportunidade de vivenciar a experiência de estagiar em excelentes locais e apresentasse um bom desempenho, não sentia um encantamento pela profissão e não gostava da rotina de trabalho repetitiva.

Após se graduar, investiu mais tempo nessa carreira participando de processos seletivos e se preparando para concursos públicos. Ao se deparar com dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, sentiu-se frustrado e isso reforçou sua ideia inicial de fazer medicina.

No início se deparou com algumas dificuldades operacionais para a concretização desse sonho, como a preparação para o vestibular, dúvidas se teria condições de pagar a faculdade, além desse tempo de preparação, ainda teria que cursar mais seis anos na nova faculdade, preocupação sobre a idade com que se

formaria na faculdade e em paralelo o medo da reação da família. No entanto, foi surpreendido pela reação da família que deu todo apoio e suporte para os anos de preparação até passar no vestibular.

O processo para a transição levou seis anos de preparação mais seis anos de faculdade, faltando atualmente pouco menos de dois anos para a graduação em medicina.

O desejo de realizar seu sonho, atuar na área de saúde, cuidar de pessoas, ter uma profissão que lhe permitisse uma independência financeira, flexibilidade de horário para ter uma rotina equilibrada entre trabalho e tempo livre o impulsionaram a se colocar em movimento na direção do seu objetivo.

O **motivador dominante** presente de **realização**, aliado ao apoio da família e inspirado por uma pessoa conhecida que já tinha passado por esse processo de transição, de administração para medicina, impulsionou S11 para vencer os obstáculos e seguir em frente na concretização do seu plano.

4.1.2.3.4 Quadro sinótico da carreira de S11

Tabela 15 – Quadro sinótico da carreira de S11

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Escolha inicial da carreira	"Tive dúvidas de qual caminho seguir, recorri aos guias de profissões, testes de profissões e me sentia perdido."	Interno	Dúvidas do que escolher
	"Eu sempre tive a ideia de fazer medicina, mas parecia um sonho inatingível"	Interno	Sonho distante
	"Acabei optando por um caminho que parecia ser mais fácil e mais acessível pra eu atingir minha independência financeira"	Externo	Interesse financeiro

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
	"Acabei optando por um caminho que parecia ser mais fácil e mais acessível"	Externo	Custo acessível do curso
Desenvolvimento da carreira	"Fiz terapia na época e conversava sobre como seria minha vida depois de formado."	Interno	Acompanhamento Psicoterápico
	"Foi difícil conseguir uma colocação"	Externo	Dificuldades para exercer
Impulsionam a transição	"Eu já gostava de trabalhar com saúde e sabia disso"	Interno	Gosto pela área
	"O retorno financeiro que essa área dá é interessante"	Externo	Interesse financeiro
	"Vou trabalhar a mesma quantidade de quem trabalha seis ou oito horas por dia, mas eu teria mais tempo livre pra aproveitar a vida, viajar e aproveitar com a família"	Ambíguo	Ter tempo
	"Eu gosto de lidar e cuidar das pessoas"	Interno	Propósito
	"Passar pela dificuldade de recolocação no mercado de trabalho após me formar me deu forças"	Interno	Frustração
	"Retomar meu sonho da medicina."	Interno	Sonho
	"Me surpreendeu, todos apoiaram, super incentivaram"	Externo	Apoio de terceiros
Dificultam a transição	"Preocupação da família não apoiar, preocupação de não passar no vestibular"	Interno	Insegurança
	"Medo da mudança, da dificuldade de passar no vestibular, dificuldade de concluir o curso de medicina"	Externo	Nova graduação
	"Eu tinha uma preocupação da idade com que eu iria me formar"	Ambíguo	Idade (velho)

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

4.1.2.4 Caso S12

4.1.2.4.1 Súmula da carreira

Profissão: Arquiteta

Profissão: Secretária

Profissão desejada: Bailarina de Dança do ventre

4.1.2.4.2 Súmula das mobilidades na carreira

É uma carreira jovem que teve início na arquitetura sem nem mesmo saber no que consistia esse curso, abdicando do desejo de cursar história, área que se identificava e gostava desde criança.

Em 2008, inicia a graduação em Arquitetura incentivada pelo tio que é arquiteto.

Em 2010 começa a fazer dança do ventre, passa a gostar e a se identificar com a dança, enquanto a faculdade de arquitetura faz apenas por obrigação.

Ao longo da graduação pensa em trancar ou mudar de curso, mas é influenciada pelo pai à concluir e obter o diploma.

Em 2014 conclui a faculdade e se questiona sobre seus dons e talentos. Começa a trabalhar como vendedora de móveis por três meses.

Entre 2014 e 2015 por não ter experiência profissional em arquitetura começa a trabalhar como secretária da clínica médica do pai e retorna para as aulas de dança reforçando seu sonho de ser bailarina.

Em 2017 interrompe as aulas de dança. Em 2018 se muda para Itália para fazer um curso de pós graduação em organização e gestão de eventos culturais com duração de um ano.

Em 2019 retorna para o trabalho na clínica do pai e recebe um convite para ser aprendiz na área de arquitetura numa construtora, não aceita a proposta, mas tem a ideia de ser "Aprendiz" no escritório de arquitetura do tio. Levando assim o trabalho de secretária e de aprendiz concomitantemente.

Desde a formatura da graduação percebe a necessidade de ganhar dinheiro para pagar as contas e precisa deixar a dança do ventre de lado em várias ocasiões, sendo assim até hoje.

4.1.2.4.3 Leitura clínica da carreira e características relevantes

S12 é uma pessoa insegura, autocrítica, acomodada e dependente, sem confiança no próprio protagonismo daquilo que deseja alcançar.

A insegurança e autocrítica sobre sua capacidade e talento aparece presente em vários momentos na hora de fazer escolhas, "Será que eu eu estava sonhando em fazer história e precisava aterrissar? "; "Eu sou magra, mas não sou bonita pra ser modelo"; "Eu me formei, mas não sei nada de arquitetura"; "Se eu não sou uma professora ou bailarina de excelência, como que eu vou ter reconhecimento no mercado?"; "eu não sou tão boa assim".

A dependência na opinião dos outros aparece ao longo de toda a carreira, desde à escolha da faculdade, quando desiste do seu interesse de estudar história ao ser questionada pelo pai como se sustentaria nessa profissão e quando se vê insatisfeita com a faculdade e pensa em desistir, o pai insiste que finalize, pois, a sociedade exige que se tenha um diploma.

Em todo momento ela apresenta estar consciente de que gostaria de fazer algo que gosta e tem interesse, como ser professora de história da arte, bailarina ou professora de dança do ventre, verbaliza isso numa conversa com o tio durante a faculdade "eu preferiria mil vezes ser bailarina de dança do ventre do que arquiteta". Porém a necessidade de manter um padrão de vida alto exige que faça escolhas que tragam um retorno financeiro maior, o que consome tempo e energia e faz com

que constantemente tenha que deixar a dança em segundo plano. S12 tem uma utopia mas não tem autodeterminação.

Embora o motivador dominante seja o de realização, S12 segue desde 2007, aproximadamente quatorze anos, fazendo suas escolhas sempre pensando em atender as expectativas dos outros e presa na sua zona de conforto, dificultando a transição de carreira. Enquanto isso convive com esses dois papéis, S12 possui um nome artístico e o nome original, o nome artístico a transporta para um lugar de autenticidade, segundo ela “meu lado "Sh" (nome artístico) é meu lado criativo, meu lado livre de ser, enquanto que com o meu nome original tenho que ficar um pouco mais contida”.

4.1.2.4.4 Quadro sinótico da carreira de S12

Tabela 16 – Quadro sinótico da carreira de S12

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Escolha inicial da carreira	“Acho que a gente geralmente se identifica com aquilo que gosta de ver no tempo livre, eu gosto de ver artes e ver história”	Interno	Gosto pela área
	"Eu não sabia o que eu queria fazer, estava perdida e com dúvidas"	Interno	Dúvida do que escolher
	“Meu pai falou 'Mas você vai se sustentar com história?' [...] ele não está de todo errado, viver como professora é uma coisa bem complicada, eu não vejo nenhum milionário sendo historiador.”	Externo	Interesse financeiro
	“ele sugeriu que eu fizesse arquitetura, porque sempre gostei um pouco de desenhar e tem essas coisas de história também”	Externo	Influência de terceiros
Desenvolviment	“Comecei a mandar meu currículo pra	Externo	Dificuldades

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
o da carreira	tudo, obviamente arquitetura não me queria, porque eu não tinha experiência, comecei a ficar meio desesperada."		para exercer
	"Fiquei um ano, a pós-graduação era todos os dias"	Externo	Aprimoramento profissional
	"Putz não acredito, me formei, fui pra Itália, e ainda não tô feliz? Preciso de uma terapia".	Externo	Acompanhamento Psicoterápico
	"Será que realmente eu sabia como é que seria o dia a dia? [...] eu fiquei bem chocada porque eu pensei que fosse 'nossa depois que eu fizer a pós-graduação na Itália acabaram meus problemas, eu vou me encontrar', e não me encontrei"	Interno	Insatisfação com a área
	"nossa, queria tanto, mas opa, chegou a conta aqui em casa e não posso sair de onde eu estou"	Externo	Interesse financeiro
	"Eu não sabia fazer nada, então juntava a falta de confiança, misturada com falta de preparo"	Interno	Insegurança
Impulsionam a transição	"Eu nunca fui feliz, sabe?, falei "tem alguma coisa errada"	Interno	Infeliz na vida profissional
	"A dança do Ventre não é um sonho ainda que eu desisti [...] é uma coisa de dentro"	Interno	Sonho
	"Eu gosto de transmitir alegria pras pessoas, e dá pra você transmitir alegria sendo bailarina, [...] eu vejo um propósito nisso, e é gosto pessoal"	Interno	Propósito
	"Levava muito mais a sério o curso de dança do ventre que eu fazia, e queria estudar mais e buscar mais e me encontrei"	Interno	Gosto pela área
Dificultam a transição	"Então eu fiquei nesse limbo de precisar de dinheiro, porque isso é um grande	Externo	Ficar sem recursos

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
	fator que me impede de tomar grandes decisões. “ “Não se vê bailarinas milionárias”		financeiros
	“não tenho tanto talento assim”	Interno	Insegurança
	“A opinião dos outros me controlava praticamente 100%”	Externo	Influência de terceiros

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

4.1.2.5 Caso S13

4.1.2.5.1 Súmula da carreira

Primeira profissão: Administração (Estagiária, trainee e analista de compras)

Segunda profissão: *Au pair* (Babá)

Terceira profissão: Assistente Administrativo, Gerente de contratos e people account.

Profissão desejada: Sonha em ser fotógrafa (Abriu empresa de fotografia para realização do sonho). Igualmente deseja ser corretora de imóveis.

4.1.2.5.2 Súmula das mobilidades na carreira

É uma carreira consolidada, teve início como estagiária administrativa em 2002, na época com quinze anos de idade e cursando o ensino médio.

Em 2004 ingressa numa graduação em Administração por ser uma área abrangente, por ser boa em matemática e por ter o desejo de liderar uma equipe no

futuro. Concomitantemente à graduação é promovida no trabalho de aprendiz para estagiária.

Em 2007 concorre a uma vaga para efetivar no local em que fazia estágio, mas se frustra por não conseguir. Ainda nesse ano participa de processos seletivos de duas multinacionais. Em abril de 2007 ingressa numa multinacional como trainee. No final de 2007 é chamada para trabalhar em outra multinacional no cargo de analista de compras, permanecendo por 3 anos e meio.

Em 2011 muda-se para os Estados Unidos para trabalhar de Au pair (Programa para babás) e desenvolver o inglês. No final de 2011 se casa e continua trabalhando como babá.

Em 2013 retorna para o ambiente organizacional como Assistente administrativo num órgão público do Governo brasileiro localizado nos Estados Unidos.

Em 2017 abre sua empresa própria de fotografia a fim de se dedicar exclusivamente, mas tem dificuldades para cobrar pelo serviço.

Em 2018 é promovida à gerente de contratos no mesmo órgão, atuando concomitantemente com a fotografia.

Em 2020, grávida, sofre com o ambiente de trabalho que estava tóxico e lhe fazendo mal, e decide montar uma estratégia para se afastar do trabalho e pedir demissão.

Em 2021 inicia a busca por novos empregos e é chamada para uma vaga *People account* e para uma vaga de meio período de uma companhia aérea. Primeiramente é chamada para a companhia aérea e aceita, e no dia seguinte é chamada para a multinacional, aceitando motivada pelo salário maior e benefícios. Em dezembro de 2021 é chamada para uma vaga na área de RH de uma multinacional, transição essa que estava em andamento no momento dessa entrevista.

4.1.2.5.3 Leitura clínica da carreira e características relevantes

S13 é uma pessoa com boas **habilidades interpessoais, perfeccionista e determinada**, embora oscile diante da possibilidade de diferentes caminhos.

S13 iniciou sua experiência de trabalho muito jovem devido às condições financeiras da família. A determinação, comprometimento com o trabalho, perfeccionismo e habilidade interpessoal, aparecem presentes ao longo de toda a carreira, na maioria dos lugares por onde passou realizou um trabalho de excelência, manteve amizade com os colegas e chefes e foi reconhecida pela empenho e responsabilidade.

No início da carreira não sabia o que queria, mas sabia o que não queria, então optou pela Administração por oferecer mais oportunidades, após quase vinte anos de atuação reconhece que desempenha essa profissão muito bem, porém não é uma profissão pela qual se sente apaixonada.

S13 demonstra interesse em profissões que levam emoções para as outras pessoas, como atuar no RH de um empresa e informar que alguém passou no processo seletivo levando alegria pra essa pessoa, ser corretora de imóveis e ajudar as pessoas a realizarem o sonho de ter uma casa e ser fotógrafa podendo registrar momentos que contém emoções para as pessoas.

Apresenta um amor pela fotografia em especial, pois é algo que gosta de fazer, em 2017 abriu sua empresa de fotografia, conseguiu conquistar clientes mas não conseguia cobrar pelo serviço por achar que não estava bom o suficiente, já que não tinha todo o conhecimento e habilidade técnica suficiente para realizar um trabalho 100% perfeito. Pressionada pelo marido e com a necessidade de pagar as contas optou por continuar no trabalho com salário fixo. Esse desejo da fotografia continua vivo, inclusive acha que toda experiência corporativa que adquiriu será válida para gerenciar sua empresa, pois tem conhecimento na parte de recursos humanos, benefícios, lidar com as pessoas, parte financeira, parte de contabilidade e como montar um contrato. Embora seja possível identificar o **motivador**

dominante de realização, S13 admite que trabalhar numa empresa grande e bem estruturada que oferece estabilidade a motiva a continuar, então por enquanto a fotografia continua como um hobby e não uma profissão para ganhar dinheiro.

4.1.2.5.4 Quadro sinótico da carreira de S13

Tabela 17 – Quadro sinótico da carreira de S13

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Escolha inicial da carreira	“Eu não conseguia me ver fazendo nada na área de ciências, não me via dando aula, eu fui tirando as coisas que eu sabia que não conseguia fazer”	Interno	Dúvida do que escolher.
	“Escolhi a administração por ser uma área muito abrangente”	Externo	Mais oportunidades
	“Eu sabia que era boa com números e matemática, eu sabia que queria liderar uma equipe um dia”	Interno	Interesse/ gostar da área
Desenvolvimento da carreira	“Vi que você está trabalhando até agora, muito obrigada”	Externo	Reconhecimento
	"Comecei a chegar em casa todo dia e chorar"	Interno	Adoecimento psicológico
	“Me fizeram a proposta pra trabalhar como People account, um salário três vezes maior que a companhia aérea ofereceu”	Externo	Oportunidades e promoções
Impulsionam a transição	“A fotografia é uma coisa que eu amo”	Interno	Gosto pela área
	“Quero trazer emoções para as pessoas e trazer felicidade ”	Interno	Propósito
Dificultam a transição	“Eu precisava ganhar dinheiro pra pagar minhas contas”	Externo	Ficar sem recursos financeiros
	“O que me segurava lá era a parte	Externo	Perder

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
	financeira, eu tinha benefícios maravilhosos, que é super difícil empresas americanas darem, inclusive agora meus benefícios serão melhores ainda."		estabilidade
	"Eu não me sentia confiante de que o meu trabalho era excelente e eu não conseguia cobrar de ninguém [...] então eu tinha esse receio de não conseguir"	Interno	Insegurança
	"Eu acreditava que eu ia chegar lá, mas que ia demorar um tempo de prática, de técnica, não é só pegar uma câmera e começar, tem todo um trabalho."	Interno	Falta de conhecimento técnico e perfil

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

4.1.2.6 Caso S14

4.1.2.6.1 Súmula da carreira

Primeira profissão: Advogada

Profissão desejada: Fisioterapia

4.1.2.6.2 Súmula das mobilidades na carreira

É uma carreira jovem que iniciou no Direito e agora está em transição para a fisioterapia, é uma carreira com algumas frustrações, porém agora com muita certeza de que fez a escolha certa.

Em 2006, durante o ensino médio, deseja cursar a graduação em Educação física por gostar de praticar esportes, mas é desencorajada pela família por ser uma profissão que não traria retorno financeiro.

Em 2007, ingressa num curso preparatório de vestibular, enquanto pensava em qual graduação escolheria, optando pelo curso Direito por gostar da área de humanas e por ter muitos familiares advogados.

Em 2008, inicia graduação em Direito e conclui em 2012. Em 2013 recebe a carteira da OAB. Nesse mesmo ano assume alguns casos jurídicos.

De 2013 a 2015, trabalha na prefeitura na parte de procuradoria, porém fora da área do Direito e cursa duas pós graduação.

Em 2015 muda-se de cidade e faz uma sociedade com outra Advogada. Nesse mesmo ano começa a praticar Pilates e se encanta com a relação entre terapeuta e paciente. Nesse momento desperta o interesse por cursar Fisioterapia. O namorado desaprova a ideia de transição de carreira.

Em 2016, retorna para cidade natal, começa a trabalhar no escritório de advocacia da tia. Nesse mesmo ano, com o apoio dos pais presta o vestibular para Fisioterapia com os últimos cinquenta reais que tinha e passa na prova.

Em 2017, mesmo frustrada na profissão, continua advogando concomitantemente com o início da graduação em fisioterapia.

Em 2020 sai do escritório da tia e faz uma sociedade com outra Advogada, com a chegada da pandemia, rompe a sociedade e passa a trabalhar sozinha.

Em 2021, no último ano da graduação, sente-se realizada, faz estágios em hospitais e vislumbra um futuro na nova profissão, enquanto isso continua conciliando as duas profissões.

4.1.2.6.3 Leitura clínica da carreira e características relevantes

S14 é uma pessoa que embora tenha uma **utopia**, a **insegurança** a deixou **dependente** da opinião de terceiros durante o início de sua carreira.

A insegurança aparece na hora de fazer a escolha pela faculdade, deixando de lado seu desejo pela educação física que estava alinhado com seus gostos e habilidades, influenciada por familiares que disseram que nessa profissão morreria de fome devido à baixa remuneração. Dessa forma, decidiu seguir um caminho mais seguro no direito visto que muitas pessoas da família optaram por essa profissão.

Encontrou dificuldades para exercer a carreira após se formar, pegou alguns casos esporádicos na área de direito empresarial, mas ainda não tanto quanto desejava. S14 acredita que essa dificuldade estava relacionada a sua personalidade insegura, na faculdade esperava as coisas acontecerem, não corria atrás do que queria. Apesar dessas dificuldades, tinha o forte desejo de viver essa experiência de atuar no campo da advocacia, mas segundo ela “engatinhando, sem sair do lugar”, sem atingir o retorno que gostaria tanto financeiro quanto de realização.

Quando começou a praticar pilates se identificou com a professora e observou a diferença na relação entre “terapeuta” com “paciente”, versus relação tríade entre “juiz”, “advogado” e “cliente”, despertando naquele momento seu antigo desejo pela educação física, mas escolheu a fisioterapia por conseguir conciliar com o esporte, à reabilitação e outras coisas.

O namorado não apoiou a ideia de mudar de área, ele achava que deveria fazer algo que agregasse a profissão de advogada. Mas convencida de sua decisão montou um plano de ação que envolveu: terminar o namoro, retornar para sua cidade, ingressar na faculdade de fisioterapia e conciliar com a advocacia.

No momento da escolha pela faculdade teve o apoio dos pais, o pai a ajudou a estudar para o vestibular e pagou a faculdade, teve o incentivo da irmã que é psicóloga e da tia que inclusive fez uma proposta de abrirem um spa para idosos com atendimento multidisciplinar.

Ao ingressar no curso de Fisioterapia se dedicou muito mais do que no curso de Direito. Considera que na primeira formação era jovem, imatura, insegura e não

corria atrás do que queria. Enquanto que na segunda profissão foi mais responsável, disciplinada, proativa e soube aproveitar melhor as oportunidades.

Atualmente concilia a faculdade com a advocacia e pretende continuar assim nos primeiros anos após formada, até poder se manter 100% com a fisioterapia. Já tem projetos em mente, parcerias em andamento, falta apenas o dinheiro para investir.

Por fim, acredita que tudo vem na hora certa e se tivesse feito a educação física ou fisioterapia mais nova, não teria a visão de mundo que tem hoje, segundo ela “tudo faz mais sentido”. O **motivador dominante** presente é **realização**, S14 acredita que a fisioterapia vai proporcionar coisas que o direito não proporcionou, tanto financeiramente, quanto a realização profissional e pessoal.

4.1.2.6.4 Quadro sinótico da carreira de S14

Tabela 18 – Quadro sinótico da carreira de S14

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
Escolha inicial da carreira	“Estava no cursinho pra ver o que eu ia fazer da minha vida”	Interno	Dúvida do que escolher
	“Não faz educação física porque se não você vai morrer de fome”	Externo	Influência de terceiros
	"Eu gostava muito de humanas"	Interno	Gosto pela área
Desenvolvimento da carreira	“Depois que me formei não consegui alavancar”	Externo	Dificuldades para exercer
	“Fiz duas pós graduação”	Externo	Aprimoramento profissional
	“Hoje meus amigos me vêem como referência em direito previdenciário”	Interno	Reconhecimento
	"A rotina com o direito todo dia, fórum, audiência, cliente, isso me deixou claro cada vez mais que eu não quero advogar"	Externo	Insatisfação com a área

Unidade de Registro	Unidade de contexto	Indicador	Categorização
	"A insegurança de você achar que não vai dar conta de fazer"	Interno	Insegurança
	"Mania de dar ênfase no negativo, supervalorizar as coisas que não deram certo, estou aprendendo a mudar isso, então acho que agora estou conseguindo acreditar mais em mim"	Interno	Autoconhecimento
Impulsionam a transição	"Meus pais super me apoiaram... Com certeza esse incentivo deles me motivou bastante."	Externo	Apoio de Terceiros
	"A fisioterapia vai me proporcionar muita coisa que o direito não me proporcionou, financeiramente e realização pessoal."	Interno	Realização
	"No direito sinto que estou engatinhando no mesmo lugar e não consigo sair, isso me dá uma frustração"	Interno	Frustração
	"Fiz na hora certa, não me arrependo e estou super feliz com isso."	Interno	Ser feliz
	"Porque quando você gosta do negócio você vai"	Interno	Gosta pela área
Dificultam a transição	"Isso que poderia me parar, poderia ser um empecilho, essa baixa autoestima, insegurança e medo"	Interno	Insegurança
	"Falta de dinheiro pra comprar os equipamentos, vou precisar comprar bastante coisa mas no começo [...] preciso de dinheiro porque não quero entrar só com o <i>know how</i> "	Externo	Ficar sem recursos financeiros

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

4.2 Análise e discussão das mobilidades de carreira

Como previsto, a análise das entrevistas foi realizada a partir da abordagem clínica e análise de conteúdo, o sumário apresentado ao final de cada caso teve como objetivo identificar e descrever de modo sucinto a mobilidade dos sujeitos em suas carreiras e os fatores à elas relacionados.

As tabelas 19 e 20 apresentam de forma sucinta as mobilidades identificadas nas entrevistas:

Tabela 19 – Identificação das transições de carreira realizadas

Entrevistado	Profissão anterior	Profissão atual	Tipo de vínculo pós transição
S2	Farmacêutica	Professora de ensino fundamental	Servidor público
S3	Bancária	Professora e mentora de carreira	Trabalho formal/CLT
S4	Turismólogo	Empresário e <i>coach</i>	Profissional liberal
S5	Coordenador de MKT	Terapeuta holístico	Profissional liberal
S6	Analista financeiro	<i>Nanny</i> - babá	Autônomo
S8	Bióloga	Psicóloga	Profissional liberal
S9	Marketing - Gerente de Produtos	Bailarina e professora de dança oriental	Autônomo
S10	Engenheira Civil	Médica	Profissional liberal

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

Tabela 20 – Identificação das transições de carreira desejadas

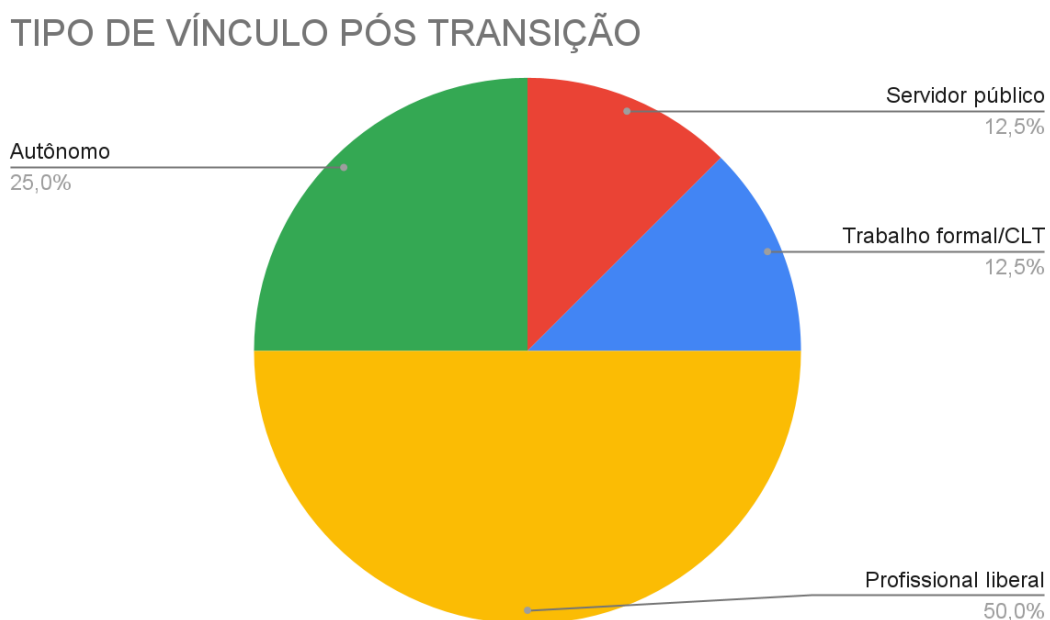
Entrevistado	Profissão atual	Tipo de vínculo	Profissão desejada
S1	Bancária	Trabalho formal/ CLT	Psicóloga
S7	Engenheira eletricista	Servidor público	Psicóloga

S11	Administrador	Trabalho formal/ CLT	Médico
S12	Arquiteta	Profissional liberal	Bailarina
S13	Gerente de Contratos	Servidor público	Fotógrafa
S14	Advogada	Profissional liberal	Fisioterapeuta

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

Para diferenciar os tipos de vínculos de trabalho, entende-se por regime Formal/CLT, o indivíduo que possui vínculo empregatício com alguma empresa; Servidor público, o indivíduo que serve e presta algum serviço à administração pública; Profissional autônomo, aquele que não possui vínculo empregatício e não exige uma formação específica e; Profissional liberal, aquele que possui formação técnica ou graduação, é registrado em um conselho de classe e pode trabalhar como pessoa física com vínculo trabalhista, pessoa jurídica ou autônomo.

Figura 5 – Tipos de vínculo de trabalho após a transição de carreira .

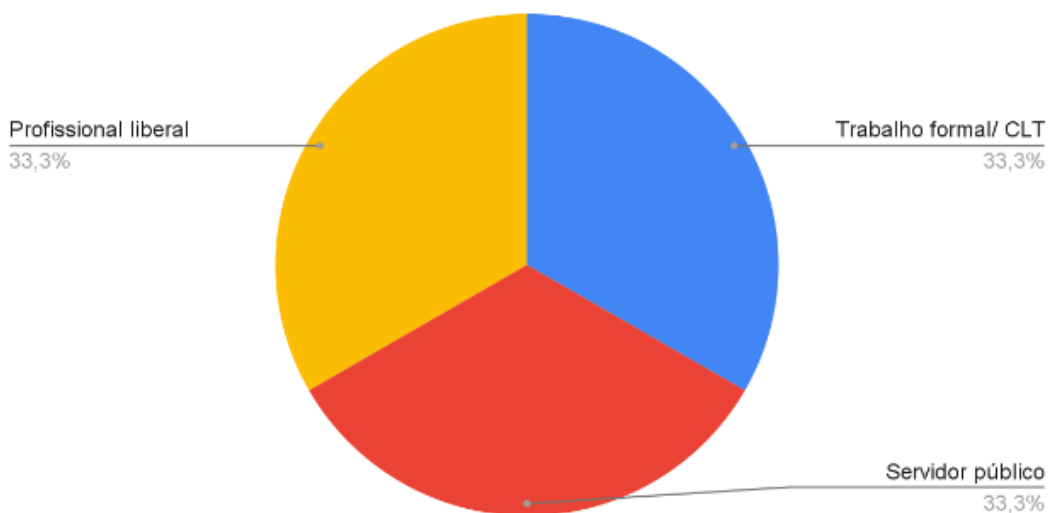


Fonte: Elaborado pela autora com dados de Pesquisa.

De acordo com a figura 5, a maior parte dos sujeitos que realizaram a transição radical de carreira passou a atuar como profissional liberal ou autônomo, totalizando 75% dos respondentes.

Figura 6 – Tipos de vínculo de trabalho atual dos sujeitos que desejam a transição

TIPO DE VÍNCULO DE TRABALHO ATUAL DO SUJEITOS QUE DESEJAM REALIZAR A TRANSIÇÃO



Fonte: Elaborado pela autora com dados de Pesquisa.

De acordo com a figura 6, a maior parte dos sujeitos que deseja realizar transição radical de carreira possui vínculo empregatício relativamente estável, sendo trabalhador formal com registro CLT ou servidor público, totalizando 66,6% dos respondentes. Os demais atuam como profissional liberal (33,3%). Após ter traçado o perfil dos sujeitos, segue análise que busca interpretações dos eventos desse perfil.

4.2.1 Análise e discussão dos fatores observados

Dando continuidade à análise dos resultados qualitativos, as tabelas a seguir apresentam a categorização dos fatores presentes em cada unidade de análise. A frequência que eles aparecem também foi explicitada em forma de tabela a partir da análise de cada entrevista. Em seguida, são exportados os trechos de discurso dessas narrativas dos participantes, pois os trechos (unidade de contexto) expõem a forma como as unidades e as categorias estiveram presentes na fala dos respondentes.

4.2.2.1 Fatores observados na escolha inicial da carreira.

Tabela 21 – Fatores observados na dimensão "escolha inicial da carreira "

Unidade de análise	Fatores	Origem	Transição realizada	Transição desejada	Total
Escolha inicial da carreira	Interesse financeiro	Externa	50%	50%	50%
	Influência de terceiros	Externa	38%	50%	43%
	Mais oportunidades	Externa	25%	17%	21%
	Custo do curso acessível	Externa	13%	33%	21%
	Interesse/ Gostar da área	Interna	50%	67%	57%
	Dúvida do que escolher	Interna	38%	67%	50%
	Sonho	Interna	38%	33%	36%

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

Nessa amostra é possível observar que o fator interno "Interesse/Gostar da área", ou seja, ter empatia, afinidade, habilidade ou facilidade com a área influenciou grande parte dos sujeitos de ambos os grupos na escolha da primeira profissão.

Como constado nos fragmentos das entrevistas de 50% dos casos que realizaram a transição de carreira:

S5: "Peguei o guia do estudante e comecei a folhear; abri só na parte de humanas que era a parte que eu gostava mais e escolhi relações internacionais"

S8: "Sempre gostei muito de ambientes naturais e de ciências".

S10: "Vou fazer algo em engenharia, porque eu amo matemática, então eu acho que é uma área com a qual eu vou me identificar".

67% dos casos que desejam realizar a transição também apresentam essas verbalizações, conforme apresentado nos casos:

S7: "Eu sempre tive muita facilidade com exatas, minha mãe é professora de matemática."

S12: "Acho que a gente geralmente se identifica com aquilo que gosta de ver no tempo livre, eu gosto de ver artes e ver história".

S13: "Eu sabia que era boa com números e matemática, eu sabia que queria liderar uma equipe um dia".

S14: "Eu gostava muito de humanas".

Como pode ser observado na tabela 21 "Escolha inicial de carreira" a maior parte dos sujeitos escolheu a primeira profissão alinhada com seus interesses e gostos pelas áreas e também por interesse financeiro, estando de acordo com Oliveira (2008) quando diz que o planejamento de carreira costuma ser uma etapa bem estruturada de ações que o indivíduo faz para obtenção de sucesso na vida profissional, o plano de carreira envolve uma interação entre a realidade interna (vocação, pontos fortes e fracos) e realidade externa (oportunidades e ameaças no mercado de trabalho).

O fator externo "interesse financeiro" apareceu presente na metade dos sujeitos entrevistados de ambos os grupos durante a escolha da primeira profissão. Conforme explicitado nos casos de transição realizada:

S3: "Você é louca, você quer morrer de fome' professor ganha mal, esse balde de água fria fez eu me questionar"

S5: "A única possibilidade para trabalhar e ter dinheiro era no mundo corporativo"

S6: "A prima do meu namorado era contadora, estava super bem, ganhando bem, tinha um carro, estável financeiramente"

S9: "Letras não dá dinheiro [...] pensei totalmente no dinheiro e não pensei no que eu gostava. "

Metade dos sujeitos que desejam realizar a transição também apresentam essas verbalizações, conforme explicitado nos relatos:

S1: "Eu queria ter estabilidade financeira, ter carteira assinada para mim era tudo."

S11: "Acabei optando por um caminho que parecia ser mais fácil e mais acessível pra eu atingir minha independência financeira"

S12: "Meu pai falou 'Mas você vai se sustentar com história?' [...] ele não está de todo errado, viver como professora é uma coisa bem complicada, eu não vejo nenhum milionário sendo historiador."

Outro fator relacionado ao início da carreira presente na metade dos casos, foi "Dúvida do que escolher", presente em 67% dos sujeitos que desejam realizar a transição, conforme trechos a seguir:

S11: "Tive dúvidas de qual caminho seguir, recorri aos guias de profissões, testes de profissões e me sentia perdido."

S12: "Eu não sabia o que eu queria fazer, estava perdida e com dúvidas"

S13: "Eu não conseguia me ver fazendo nada na área de ciências, não me via dando aula, eu fui tirando as coisas que eu sabia que não conseguia fazer"

S14: "Estava no cursinho pra ver o que eu ia fazer da minha vida"

38% dos sujeitos que realizaram a transição também apresentam essas verbalizações, conforme apresentado nos relatos:

S6: "eu estava em dúvida, não sabia o que fazer ainda"

S8: "Me parecia um pouco difícil definir e aprofundar numa única área, porque eu sempre tive muitos interesses"

S9: "Pensei publicidade ou marketing. Na época também pensei em Jornalismo e letras".

Essas incertezas sobre o futuro são apresentadas por Ibarra (2002) como sendo naturais, para tanto, para a autora, faz-se necessário que o indivíduo faça uma auto avaliação para aumentar o autoconhecimento e responder as perguntas: "Pra onde ir?" e " Como fazer?".

No grupo que deseja realizar a transição outro fator que esteve presente na metade dos casos foi a "Influência de terceiros", geralmente vindo de familiares, conforme relatos:

S7: "A minha mãe é professora de matemática."

S12: "Ele (tio) sugeriu que eu fizesse arquitetura, porque sempre gostei um pouco de desenhar e tem essas coisas de história também"

S14: "Não faz educação física porque se não você vai morrer de fome"

38% dos sujeitos que realizaram a transição também apresentaram essas verbalizações, conforme relatos:

S3: "(Sou) concursada no banco, fui por influência da família"

S5: "Para a minha família não eram cursos que dariam dinheiro e que me levariam a ter uma carreira"

S9: "As pessoas sempre falaram e eu sempre botei na minha cabeça que isso não dá dinheiro e não tem futuro"

À partir desses relatos é possível observar que a opinião dos familiares e pessoas próximas sobre qual profissão escolher levando em consideração aquela que pode remunerar melhor ou pior, influenciou significativamente no início da carreira dos sujeitos, esse fator vai ao encontro do que Franco (2001) defende de que os indivíduos que escolhem uma profissão somente pelo retorno financeiro, ou para agradar alguém ou por modismo, dificilmente alcançarão a excelência.

O fator "Sonho" apareceu na escolha inicial de carreira dos dois grupos, sendo 38% dos sujeitos que realizaram a transição, conforme explicitado nos relatos:

S3: "Meu sonho de criança... ser professora", mas escolheu fazer a graduação em turismo e depois optou por ingressar num Banco público.

S6: "Meu sonho era Direito", mas escolheu por cursar a graduação em contabilidade.

33% dos sujeitos que desejam realizar a transição também apresentaram essas verbalizações, conforme relatos:

S1: "O sonho de clinicar parecia muito distante", dessa forma, optou por cursar Administração.

S11: "Eu sempre tive a ideia de fazer medicina, mas parecia um sonho inatingível", dessa forma, escolheu por cursar Administração.

À partir dos relatos acima é possível perceber que tanto o grupo que realizou a transição, quanto o grupo que deseja realizar, embora tivessem clareza dos seus sonhos, levaram em consideração outros fatores no momento da escola, deixando o sonho de lado, como se não fosse possível atingir ou conciliar com outros objetivos de vida. Dimaggio e Powell (2005) trazem que o trabalho proporciona responsabilidade, desafios e possibilidades de colocar nossos sonhos em ação, e a soma destes fatores ajudam a dar sentido à vida. Dessa forma, encontrar uma forma de alinhar esses objetivos pode ser algo a ser pensado, estudado e incentivado.

Outro fator presente na escolha inicial da carreira de ambos os grupos foi "Mais oportunidades", aparecendo em 25% dos sujeitos que realizam a transição, conforme relatos:

S4: "Fui para a faculdade na área de Gestão, por ser interessante e ter muitas oportunidades"

S10: "é uma especialidade que abre muitas portas inclusive de ser professora"

Um sujeito do grupo que deseja realizar a transição também apresentou esse fator, conforme relato:

S13: "Escolhi a administração por ser uma área muito abrangente".

O fator "Custo acessível do curso" também esteve presente em ambos os casos, sendo 33% dos sujeitos que desejam realizar a transição, conforme relatos:

S1: "Eu queria ser psicóloga, mas na época a faculdade era muito cara, fiz administração"

S11: "Acabei optando por um caminho que parecia ser mais fácil e mais acessível"

Um sujeito do grupo que realizou a transição também apresentou esse fator, conforme relato:

S6: “Contabilidade era mais barato do que Direito, era o que dava para pagar”

Escolher a carreira levando em consideração fatores externos como as profissões que podem oferecer mais oportunidades de inserção no mercado de trabalho ou por ser mais acessível financeiramente, vai ao encontro do que acredita Da Matta (1980), de que os brasileiros são mais resistentes ao planejamento de suas vidas profissionais e que os indivíduos guiam suas carreiras mais por apelos externos, como oportunidade de ocupação, remuneração, status, prestígio, do que por preferências pessoais.

4.2.2.2 Fatores observados no desenvolvimento da carreira.

Existem fatores presentes no desenvolvimento da carreira que aparecem nos resultados e que de alguma forma afetaram as escolhas pela transição de carreira.

Tabela 22 – Fatores observados no desenvolvimento da carreira

Unidade de análise	Fatores	Origem	Transição realizada	Transição desejada	Total
Desenvolvimento da carreira	Aprimoramento profissional	Externa	63%	67%	64%
	Acompanhamento psicoterápico	Externa	63%	50%	57%
	Dificuldades para exercer	Externa	38%	67%	50%
	Oportunidades e promoções	Externa	50%	33%	43%
	Interesse financeiro	Externa	25%	33%	29%
	Reconhecimento	Externa	25%	33%	29%
	Insatisfação com a área	Interna	63%	67%	64%
	Adoecimento Psicológico	Interna	88%	17%	57%

Autoconhecimento	Interna	38%	17%	29%
Insegurança	Interna	13%	33%	21%
Perda de identidade ou crise existencial	Interna	25%	0%	14%
Adoecimento físico	Interna	25%	17%	21%

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

Em relação aos fatores apresentados ao longo do desenvolvimento da carreira, cinco se destacam em ambos os grupos:

1- Os sujeitos realizaram algum tipo de aprimoramento profissional, sendo 63% dos casos que realizaram a transição, conforme relatos:

S2: "Fiz curso para poder me aprofundar"

S3: "Fiz uma especialização em RH"

S4: "Nesse movimento de recolocação profissional, eu comecei a fazer uma pós-graduação latu-sensu"

S6: "Faço TBI em Business, é um tecnólogo"

S8: "Antes de eu chegar a cursar a psicologia, eu fiz duas pós-graduações"

68% dos que desejam realizar a transição também apresentaram essas verbalizações, conforme relatos:

S1: "O banco pagou uma pós voltada para a área de gestão contábil e auditoria"

S7: "Estou fazendo pós em jurídica e comecei agora a pós em neuro"

S12: "Fiquei um ano, a pós-graduação era todos os dias"

S14: "Fiz duas pós-graduação"

A partir dos trechos acima apresentados nas entrevistas, foi observado que os sujeitos dos dois grupos investiram na primeira profissão, realizando cursos de aprimoramento. Para Franco (1997) a ideia de que quem tivesse uma boa faculdade teria emprego garantido ficou para trás, desde a década de 90, as empresas vêm contratando pessoas com novas ideias, envolvendo competências tanto técnicas, quanto comportamentais.

2- Os sujeitos entrevistados apresentaram algum tipo de "Insatisfação com a área", sendo 63% dos sujeitos que realizaram a transição, conforme relatos:

S4: "Eu preciso ir embora daqui, eu não tenho mais o que aprender"

S5: "As empresas tinham ideais que eu não concordava... tudo ia contra minha ideia e filosofia de vida"

S10: "Eu comecei a trabalhar e foi muito difícil [...] aprendi fazer uma coisa que eu não gostava"

67% dos que desejam realizar a transição também apresentaram essas verbalizações, conforme relatos:

S1: "Eu ia trabalhar sofrendo, triste, porque eu não gostava daquilo"

S7: "Apesar de ter feito o técnico e o curso de engenharia, eu não me vejo trabalhando com isso"

S12: "Será que realmente eu sabia como é que seria o dia a dia? [...] eu fiquei bem chocada porque eu pensei que fosse 'nossa depois que eu fizer a pós-graduação na Itália acabaram meus problemas, eu vou me encontrar', e não me encontrei"

S14: "A rotina com o direito todo dia, fórum, audiência, cliente, isso me deixou claro cada vez mais que eu não quero advogar"

As insatisfações aqui apresentadas aparecem relacionadas com as limitações de aprendizado no cargo, falta de desafios, valores diferentes e rotina. Entraves esses que vão contra algumas das características que Sujansky (2009) apresentou da Geração Y: gostam de ser desafiados; ficam entediados num trabalho que não exige o seu melhor por um longo período de tempo; se movem rápido, esses conflitos levam à um alto *turnover* desses profissionais.

3- Mais da metade dos casos realizou "Acompanhamento psicoterápico", somando 57% dos sujeitos entrevistados, considerando os dois grupos. Sendo 63% dos sujeitos que realizaram a transição, conforme relatos:

S3: "Comecei a fazer terapia porque eu tive muito estresse, eu surtei"

S6: "Fiquei super mal, triste e fiz terapia"

S9: "Foi muito bom fazer terapia nesse período porque me fez entender melhor o que estava me deixando infeliz"

S10: "Eu fiz terapia, me ajudou muito e melhorei demais"

50% dos que desejam realizar a transição também apresentaram essas verbalizações, conforme relatos:

S1: "Fiz terapia, melhorei a questão que era física, que refletia por conta do estresse"

S11: "Fiz terapia na época e conversava sobre como seria minha vida depois de formado"

S12: "Me formei, fui pra Itália, e ainda não estou feliz? Preciso de uma terapia"

A carreira aparece aqui ocupando um espaço significativo na vida dos sujeitos entrevistados, por envolver angústias, estresse e incertezas foi um dos temas selecionados para ser trabalhado no processo de psicoterapia. Conforme apresentou Vasconcellos (2017), o estresse está presente na vida de todas as pessoas, tanto no âmbito pessoal, como profissional, afetivo e social, o que antes era visto como fator a ser combatido, é hoje visto como algo para se aprender a conviver, sendo a psicoterapia uma aliada.

4- Outro fator identificado ao longo do desenvolvimento da carreira foi "Dificuldades para exercer", presente em 50% dos sujeitos, somando os dois grupos. Cabe uma ressalva de que esse fator apareceu mais forte no grupo que deseja realizar a transição, totalizando 67% dos sujeitos desse grupo, conforme relatos:

S7: "Eu nunca trabalhei exatamente com a engenharia e eu me sentia muito frustrada"

S11: "Foi difícil conseguir uma colocação"

S12: "Comecei a mandar meu currículo pra tudo, obviamente a arquitetura não me queria, porque eu não tinha experiência, comecei a ficar meio desesperada"

S14: "Depois que me formei não consegui alavancar"

37% dos que realizaram a transição também apresentaram essas verbalizações, conforme apresentado nos casos:

S4: "Eu não conseguia colocação profissional na área de Marketing que eu queria, porque eu não tinha experiência"

S6: "É muito difícil conseguir trabalhar na área sendo imigrante"

S8: "Você quer executar, mas quando você se vê numa cidade pequena sem recurso"

A dificuldade de ingressar no mercado de trabalho, ou seja, de conseguir o primeiro emprego por não ter experiência apareceu nos dois grupos, esse fator pode ser desencadeante para outros fatores apresentados nessa pesquisa, como por exemplo: insegurança e frustração.

5- A maior parte dos sujeitos entrevistados, apresentou algum tipo "Adoecimento psicológico", somando 57% considerando os dois grupos. Porém cabe ressaltar que esse fator apareceu na maioria dos sujeitos que realizou a transição, sendo 88%, conforme relatado nos casos:

S3: "Muito estresse, nervosismo, só dor, ansiedade"

S5: "Comecei a adoecer por conta do estresse"

S6: "A semana inteira era a mesma rotina, eu estava ficando depressiva, eu não tinha tempo para mim"

S8: "Eu já estava cansada, quase em Burnout"

S9: "Eu comecei a ficar muito deprimida porque eu não via mais sentido no meu trabalho"

S10: "Entrei num estado de depressão severa de ficar quatro dias em casa sem tomar banho"

No grupo que deseja realizar a transição esse fator apareceu em apenas um caso, conforme relato:

S13: "Comecei a chegar em casa todo dia e chorar"

Algumas das queixas apresentadas nesse fator, como estresse, ansiedade, frustração e depressão podem estar relacionadas com a Síndrome de Burnout (Vasconcellos, 2017), geralmente presente em pessoas dedicadas ao trabalho e que quando se deparam com situações adversas, ou seja, quando a realidade não corresponde à expectativa, a pessoa não vê alternativas de saída para o problema. Esses problemas indicativos de saúde mental abalada durante o desenvolvimento da carreira, podem impactar num desejo de transição de carreira futuro.

Outros quatro fatores que apareceram mais fortes no grupo que realizou a transição:

1- Metade dos casos tiveram "Oportunidades e promoções", ou seja oportunidades de avançar na carreira em que estavam, conforme relatos:

S9: "Eu fui promovida duas vezes em três anos"

S6: "Eu entrei como estagiária na área fiscal, depois fui efetivada como assistente e depois fui para Analista Júnior"

33% dos sujeitos que desejam realizar a transição também apresentaram essas verbalizações, conforme relatos:

S1: "Eu fui crescendo, depois de um tempo, comecei a ganhar o que eu estava ganhando (anteriormente)"

S13: "Me fizeram a proposta pra trabalhar como People account, um salário três vezes maior que a companhia aérea ofereceu"

2- Desenvolvimento de algum tipo de Adoecimento físico, apareceu 25% dos sujeitos que realizaram a transição, conforme relatado nos casos:

S3: "O corpo vai gritando, ficava doente, sempre com crises alérgicas"

S5: "Eu tinha uma gastrite severa, vomitava sangue"

Esse fator apareceu em um sujeito do grupo que deseja realizar a transição, conforme relato:

S1: "Fazia terapia também até para suportar o estresse, porque refletia muito na minha saúde física"

Os adoecimentos físicos relatados nesses casos não foram apresentados de forma isolada, eles apresentam alguma relação com estresse e questões psicológicas. Essa correlação pode ser explicada pela psicossomática, ou seja, a relação mente-corpo e os mecanismos de produção de enfermidades (Mello Filho, 1992), constatando assim, que nesses sujeitos o estado emocional interferiu na sua vulnerabilidade às doenças.

3- O fator "Autoconhecimento" apareceu em 38% dos sujeitos que realizaram a transição, conforme relatos:

S3: "E aí eu fui mergulhar no meu autoconhecimento"

S5: "Fiquei uns seis meses sabático tentando entender o que eu queria, o que eu realmente desejava e comecei a me tratar"

S9: "Comecei a perceber que a minha faculdade talvez não fosse uma escolha ideal para a minha vida"

Esse fator apareceu em um sujeito do grupo que deseja realizar a transição, conforme relato:

S14: "Mania de dar ênfase no negativo, supervalorizar as coisas que não deram certo, estou aprendendo a mudar isso, então acho que agora estou conseguindo acreditar mais em mim".

O autoconhecimento é necessário dentro do conceito de carreiras sem fronteiras (Arthur, 1994), pois como a carreira não ocorre dentro das fronteiras de uma única empresa, e sim, numa sequência de experiências profissionais, o indivíduo constrói sua carreira de acordo com o que almeja e com as experiências que possui, para isso, entender seus desejos e motivações pode ajudar a fazer as escolhas mais adequadas na sua trajetória profissional.

4- O fator "Crise existencial" apareceu apenas no grupo que realizou a transição, sendo 25% dos sujeitos desse grupo, conforme relatos:

S3: "Tive uma crise de identidade, eu me sentia totalmente desencaixada, não sabia nem quem era eu."

S9: "Estresse com relação à faculdade, com relação ao que eu queria da minha vida [...] Tive uma leve crise existencial".

Outros três fatores que apareceram mais fortes no grupo que deseja realizar a transição, foram:

1- O "Reconhecimento" durante o desenvolvimento profissional, apareceu em 33% dos sujeitos desse grupo, como explicitado no caso:

S14: "Hoje meus amigos me vêem como referência em direito previdenciário".

25% dos sujeitos que realizaram a transição também apresentaram essas verbalizações, como explicitado no caso:

S9: "O pessoal da empresa, gostava do meu trabalho e eu era bem avaliada"

Embora alguns dos sujeitos entrevistados tenham encontrado dificuldades para exercer a profissão, outros tiveram boas oportunidades e foram reconhecidos

pelo trabalho que exerceram. Ser reconhecido pelos superiores e colegas de trabalho é algo valorizado pelos indivíduos da geração Y, conforme apresentado por Sujansky (2009, eles procuram um trabalho que seja significativo, que lhes permita aprender e crescer no trabalho, querem ser ouvidos, valorizados e respeitados pelo contribuem para a empresa.

2- O fator "Insegurança" ao longo do desenvolvimento na carreira apareceu em 33% dos casos que desejam realizar, conforme explicitado nos casos:

S12: "Eu não sabia fazer nada, então juntava a falta de confiança, misturada com falta de preparo"

S14: "A insegurança de você achar que não vai dar conta de fazer".

Esse fator apareceu em apenas um sujeito do grupo que realizou a transição, como explicitado no caso:

S10: "Eu tinha muita insegurança em relação a minha profissão [...] tinha medo de arrumar um emprego porque eu tinha medo de não ser capaz o suficiente para atender as expectativas".

3- O fator "Interesse financeiro" apareceu ao longo do desenvolvimento da carreira de 33% dos sujeitos que desejam realizar a transição, conforme relatos:

S7: "Apesar de eu não gostar do meu trabalho, é uma coisa certa. Paga minhas contas";

S12: "Nossa, queria tanto, mas opa, chegou a conta aqui em casa e não posso sair de onde eu estou".

25% dos sujeitos que realizaram a transição também apresentaram essas verbalizações, conforme relatos:

S4: "Eu fui convocado por um outro concurso público do outro Banco, como eu sempre adorei gastar, resolvi arriscar e voltar para o Banco";

S5: "Fiquei com aquela dúvida: 'tá', eu preciso fazer dinheiro de novo, eu preciso ter dinheiro de novo, o que que faço? "

Dessa forma é possível observar que a maior parte dos sujeitos buscou aprimoramento profissional, vivenciou alguma insatisfação com a área e buscou psicoterapia ao longo do desenvolvimento da carreira. Os sujeitos do grupo que realizaram a transição de carreira apresentaram mais adoecimento físico, psicológico, crise existencial e autoconhecimento do que o grupo que deseja realizar a transição. Porém esse último grupo apresentou mais interesse financeiro ao fazer suas escolhas durante a trajetória profissional, tiveram reconhecimento, porém encontraram dificuldades para exercer a profissão e apresentam algum tipo de insegurança.

4.2.2.3 Fatores observados que impulsionam a transição de carreira

Tabela 23 – Fatores observados que impulsionam a transição de carreira

Unidade de análise	Fatores	Origem	Transição realizada	Transição desejada	Total
Impulsionam a transição	Apoio de Terceiros	Externa	63%	50%	57%
	Interesse financeiro	Externa	13%	17%	14%
	Acidente	Externa	13%	0%	7%
	Gosto pela área	Interna	50%	100%	71%
	Realização	Interna	63%	33%	50%
	Infeliz na vida profissional	Interna	75%	17%	50%
	Sonho	Interna	38%	50%	43%
	Propósito	Interna	63%	83%	71%
	Frustração	Interna	25%	50%	36%
	Qualidade de vida	Interna	50%	0%	29%
	Necessidade de mudança	Interna	25%	17%	21%
	Ser feliz	Interna	25%	17%	21%
	Liberdade/ autonomia	Interna	38%	0%	21%
	Gravidez	Interna	25%	0%	14%
	Pouca Idade	Ambígua	13%	0%	7%
	Ambição	Interna	13%	0%	7%
	Ter tempo	Ambígua	38%	17%	29%

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

Nessa amostra é possível verificar que foram cinco fatores que mais contribuíram para impulsionar a transição ou desejo pela transição considerando os dois grupos, são eles: 71% “Gosto pela área”, 71% “Propósito”, 57% “Apoio de terceiros”, 50% “Alcançar a realização” e 50% “Estar infeliz com a vida profissional”.

1- O fator "Gosto pela área", ou seja, mudar de carreira para fazer aquilo que gosta, apareceu em 100% dos sujeitos do grupo que deseja realizar a transição, conforme explicitado nos relatos a seguir:

S1: "Quero fazer algo que eu gosto"

S7: "Fazer o que eu gosto, conseguir usar todas as minhas potencialidades"

S11: "Eu já gostava de trabalhar com saúde e sabia disso"

S12: "Levava muito mais a sério o curso de dança do ventre que eu fazia, e queria estudar mais e buscar mais e me encontrar"

S13: "A fotografia é uma coisa que eu amo"

S14: "Porque quando você gosta do negócio você vai"

50% dos sujeitos que realizaram a transição também apresentaram essas verbalizações, conforme relatos:

S2: "Eu acho que eu nasci para isso, se eu for ver bem desde quando eu era pequenininha, as brincadeiras, eu adorava brincar de escolinha, adorava ser a professora"

S5: "É meio que aquela filosofia 'trabalhe com aquilo que você gosta"

S9: "Eu amava dar aula, eu amo, gosto muito de dançar, gosto muito do palco"

De acordo com Sujansky (2009), os indivíduos da Geração Y, buscam se satisfazer através do trabalho e vida pessoal, querem se orgulhar do trabalho que realizam, querem que o trabalho seja significativo, lhes permita aprender e crescer.

2- O fator "Propósito" apareceu como impulsionador em 83% dos sujeitos que desejam realizar a transição, conforme relatos:

S1: "Eu vejo como minha missão, ajudar pessoas"

S7: "Eu acho que trabalhar para poder ajudar os outros, a psicologia traria algo que na nutrição não teria"

S11: "Eu gosto de lidar e cuidar das pessoas"

S12: "Eu gosto de transmitir alegria pras pessoas, e dá pra você transmitir alegria sendo bailarina, [...] eu vejo um propósito nisso, e é gosto pessoal"

S13: "Quero trazer emoções para as pessoas e trazer felicidade"

63% dos sujeitos que realizaram a transição também apresentaram essas verbalizações, conforme relatos:

S5: "Vivenciar o que eu acredito como filosofia de vida [...] ela me permite cuidar das pessoas [...] eu poderia trazer essa ajuda que as pessoas realmente precisavam"

S8: "Eu gostaria de poder proporcionar para as pessoas um local de abrigo, um local de reflexão, de ressignificação, de possibilidades. Isso até hoje para mim é uma coisa extremamente importante"

S9: "Tem muito a ver com esse propósito, tipo, de ver a diferença nas pessoas e eu gosto, eu me sinto bem"

Lombardía e colegas (2008) dizem que as pessoas da geração Y buscam desafios onde seus salários e a natureza de suas tarefas estejam vinculados a metas e objetivos a serem atingidos; buscam autonomia em suas opiniões e atuações; e se desenvolvem melhor em ambientes de trabalho criativos, nos quais suas iniciativas atinjam os objetivos propostos.

3- O fator "Ter apoio de terceiros" apareceu em 63% dos sujeitos do grupo que realizou a transição, conforme relatos:

S6: "(Amigo) me incentivava a ir pra lá já que era um sonho e eu era nova"

S8: "Ele (namorado) e a minha mãe me ajudaram muito na parte de segurar a barra financeiramente"

S9: "A gente (família) te ajuda, não fica preocupada"

50% dos sujeitos que desejam realizar a transição também apresentaram essas verbalizações, conforme relatos:

S1: "Os meus amigos e psicólogos super apoiam"

S11: "Me surpreendeu, todos apoiaram, super incentivaram"

S14: "Meus pais super me apoiaram... Com certeza esse incentivo deles me motivou bastante"

4- O fator "Realização" apareceu em 63% dos sujeitos do grupo que realizou a transição, como apresentado nos relatos:

S4: "Sempre tive essa motivação de mostrar a conquista como algo meu, não como algo vinculado a um crachá, é uma autorrealização"

S6: "Eu ia me sentir mais realizada na minha vida tanto profissional quanto pessoal"

S8: "Minha realização profissional para mim é muito importante"

S9: "Dar aula é o que realmente me realiza";

S10: "Era ali que eu me realizava [...] eu sabia que eu estava no lugar certo. Eu me encontrei muito".

33% dos sujeitos que desejam realizar a transição também apresentaram essas verbalizações, conforme apresentado nos relatos:

S7: "Acho que seria uma satisfação profissional"

S14: "A fisioterapia vai me proporcionar muita coisa que o direito não me proporcionou, financeiramente e realização pessoal"

Conforme proposto por McClelland (1961) em sua Teoria das Necessidades Aprendidas, o motivador dominante identificado na maioria dos sujeitos foi o de necessidade de realização, segundo ele, pessoas motivadas por realizações precisam de projetos desafiadores, mas não impossíveis. Eles prosperam ao superar problemas ou situações difíceis. Pessoas motivadas por realizações trabalham de forma muito eficaz, sozinhas ou com outras pessoas de alto desempenho.

5- O fator "Infeliz na vida profissional" predominou no grupo que realizou a transição, sendo 75% dos casos, conforme relatos apresentados:

S2: "Não, não dá para continuar assim, eu não estou feliz, estou cada vez mais triste";

S5: "O adoecimento foi o principal e o segundo foi não me sentir ali dentro, de não me sentir pertencente àquele mundo";

S6: "Eu não estava feliz mais na empresa";

S9: "Eu não queria mais trabalhar lá porque eu estava muito infeliz e tudo estava dando muito errado.

S10: "Eu não estava feliz[...] meus pais foram vendo que eu estava bastante infeliz e começaram a me apoiar a voltar."

Esse fator apareceu em um sujeito do grupo que deseja realizar a transição, conforme apresentado no caso:

S12: "Eu nunca fui feliz, sabe?, falei "tem alguma coisa errada".

Essa infelicidade pode ser resultado de diferentes conflitos vivenciados por cada indivíduo, conforme apresentado por Schawbel (2014) os indivíduos pertencentes à Geração Y, são impacientes, imediatistas, inquietos, não estão dispostos a esperar anos pela ascensão profissional, querem fazer algo significativo e prezam pelo bem-estar, conseqüentemente apresentam pouca ou nenhuma fidelidade empresarial.

Dois fatores apareceram em ambos os grupos, porém em mais casos do grupo que deseja realizar a transição, foram eles:

1- O fator "Frustração" aparece na metade do grupo que deseja mudar, conforme relatos:

S7: "Eu acho que a frustração que eu tenho no trabalho é o que mais me impulsiona a mudar";

S11: "Passar pela dificuldade de recolocação no mercado de trabalho após me formar me deu forças";

S14: "No direito sinto que estou engatinhando no mesmo lugar e não consigo sair, isso me dá uma frustração".

25% dos sujeitos que realizaram a transição também apresentaram essas verbalizações, conforme relatos:

S2: "Quando voltei da licença maternidade a expectativa (no trabalho) foi a zero";

S6: “a decepção amorosa, a decepção com o trabalho, decepção de eu não ter aquela vaga”.

2- O fator "Sonho" como impulsionador para transição apareceu presente na metade dos sujeitos que desejam mudar, conforme relatos:

S1: "Eu voltei a pensar não só naquilo que poderia me dar estabilidade, mas naquilo que poderia me dar prazer, que é voltar o sonho da Psicologia"

S11: "Retomar meu sonho da medicina"

S12: “A dança do Ventre não é um sonho ainda que eu desisti [...] é uma coisa de dentro”

38% dos sujeitos que realizaram a transição também apresentaram essas verbalizações, conforme relatos:

S3: "Antes era um sonho, mas depois virou um propósito, um desejo de concretizar";

S6: “Achei que era a hora de pegar esse sonho e ir para os Estados Unidos”;

S8: “Era um desejo muito grande, realizar um sonho”.

Três fatores influenciaram ambos os grupos, porém apareceram mais fortes no grupo que já realizou a transição, foram:

1- O fator "Ter tempo" influenciou 38% dos sujeitos que realizaram a transição, conforme relatos:

S2: "eu vou para uma área que eu possa ter tempo para viver porque eu não tenho mais tempo para viver"

S6: "Eu queria um tempo para mim, queria trabalhar só de manhã ou seis horas"

S8: "Ter tempo era muito mais importante do que necessariamente uma quantia exorbitante de ganhos"

Esse fator apareceu em um sujeito do grupo que deseja realizar a transição, conforme apresentado no caso:

S11: "Eu teria mais tempo livre pra aproveitar a vida, viajar e aproveitar com a família"

À partir dos relatos acima foi observado que esses indivíduos priorizam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal até mais do que salário Sujansky (2009), esperam cronogramas de trabalho flexíveis que lhes permitam levar vidas gratificantes e assim, trabalhar para viver ao invés de viver para trabalhar.

2- A vontade de "Ser feliz" apareceu como um fator que impulsionou 25% dos sujeitos que realizaram a transição, conforme relatos:

S9: "Às vezes pode ser que eu tenha menos dinheiro, mas pode ser que eu seja muito mais feliz"

S10: "Via pessoas felizes na residência, eu pensava que eu também podia estar me sentindo daquele jeito".

Esse fator apareceu em um caso do grupo que deseja mudar, conforme relato:

S14: "Fiz na hora certa, não me arrependo e estou super feliz com isso"

3- A "Necessidade de mudança" aparece como um fator que impulsionou 25% dos sujeitos do grupo que realizou a transição, conforme relato:

S10: "Eu simplesmente estava no fundo do poço e pensei: não dá para continuar assim, preciso mudar"

Esse fator apareceu em um sujeito do grupo que deseja realizar a transição, conforme relato:

S7: "Eu acho que a Psicologia traria uma rotina diferente dessa maçante que eu tenho no trabalho"

A insatisfação e infelicidade no trabalho é algo muito significativo para a geração Y, diferente das gerações anteriores que se contentavam com o trabalho e vestiam a caminha da empresa até aposentar, os membros dessa geração, além de desejar a ascensão profissional, valorizam os desafios e a qualidade de vida no trabalho (Reis e colaboradores, 2013), quando percebem uma discrepância entre o que desejam e o que estão vivendo, vem a necessidade da mudança para um cenário mais próximo daquilo que almejam. Somando a insatisfação e/ou infelicidade com a característica de serem mais independentes tendem a realizar frequentes trocas de emprego.

O fator "Interesse financeiro" como impulsionador para a transição apareceu apenas em um caso de cada grupo, conforme explicitado:

S4: "sempre quis ser executivo, andar de terno, ser rico" (do grupo que realizou a transição)

S11: "O retorno financeiro que essa área dá é interessante" (do grupo que deseja realizar a transição)

Seis fatores impulsionaram apenas o grupo que realizou a transição:

1- O fator "Qualidade de vida" apareceu em 50% dos sujeitos desse grupo, conforme relatos:

S2: "Ter uma melhor qualidade de vida depois que eu sair "

S5: "Cuidar de mim [...] Tenho mais qualidade de vida, posso acordar e tomar meu café da manhã tranquilo"

S8: "Quero trabalhar dentro das condições que eu acho que são importantes e dentro daquilo que eu considero como qualidade e ética"

S9: "Mais feliz, sei lá, com qualidade de vida [...] Para tirar a ansiedade, para dar uma tranquilizada, eu vou dançar"

Os indivíduos da geração Y buscam uma vida multidimensional, satisfazendo-se através de seu trabalho e vida pessoal. Embora sejam responsáveis e dedicados, esperam cronogramas de trabalho flexíveis que lhes permitam levar vidas gratificantes, ou seja, "They truly work to live rather than live to work" (Eles realmente trabalham para viver ao invés de viver para trabalhar), afirma Sujansky (2009 p.7). A autora descreve algumas características dos Millennials (Geração Y):

2- O fator "Autonomia" apareceu em 38% dos sujeitos desse grupo, conforme relatos:

S4: "O que me impulsionava era ter protagonismo, liderar, ter essa liberdade de ação para tomadas de decisão, mesmo tendo tido isso no Corporativo eu não era o topo. Queria ter autonomia"

S5: "Me permite ser autônomo nas minhas decisões, nas minhas construções, nos meus objetivos"

Lombardía e colegas (2008) afirmam que, apesar do reconhecimento e da possibilidade de colocar em prática seus projetos, proporcionados pela ascensão profissional ser um motivador para os indivíduos da Geração Y, eles não estão dispostos a trocar independência por poder.

3- O fator "Gravidez" como apareceu como impulso em 25% desse grupo, mostrando o forte impacto sobre a escolha pela mudança, conforme relato do caso:

S2: "A coragem veio depois que me tornei mãe"

Outros fatores apareceram como impulsionadores em casos específicos, foram eles: o fator "Acidente" relatado pelo S8: "se eu tivesse morrido, eu teria morrido sem fazer psicologia"; o fator "Idade" apontado por S9: "Eu sou nova... eu me formei cedo, então está tudo bem, vai dar tempo"; e o fator "Ambição" trazido pelo S4: "eu quero ser rico, eu quero ter muitas coisas", sempre fui muito ambicioso".

4.2.2.4 Fatores observados que dificultam a transição de carreira

Tabela 24 – Fatores que dificultam a transição de carreira

Unidade de análise	Fatores	Origem	Transição realizada	Transição desejada	Total
Dificultam a transição	Ficar sem recursos financeiros	Externa	75%	83%	79%
	Influência de terceiros	Externa	50%	33%	43%
	Perder estabilidade	Externa	25%	50%	36%
	Nova Graduação	Externa	25%	33%	29%
	Adiar independência financeira	Externa	13%	0%	7%
	Insegurança	Interna	50%	100%	71%
	Falta de conhecimento técnico e perfil	Interna	25%	17%	21%
	Representação social do sucesso	Interna	25%	0%	14%
	Apego	Interna	13%	0%	7%
	Teimosia	Interna	13%	0%	7%
	Idade	Ambígua	13%	17%	14%

Fonte: Elaborado pela autora com dados de pesquisa.

A partir dessa amostra é possível observar que a preocupação em “Ficar sem recursos financeiros” (79%) e a “Insegurança” (71%), foram os fatores mais apontados como obstáculos para concretização da transição de ambos os grupos. Esses fatores acompanhados ainda de “Influência de terceiros” (43%), pelo medo do julgamento, vergonha e opiniões diferentes foram os fatores que mais influenciaram na transição de carreira do grupo que já realizou essa mudança. Já os dois primeiros fatores, associados com o “Medo de perder a estabilidade” (36%) é o que mais influencia o grupo que deseja realizar a transição.

O fator apontado por 79% dos sujeitos, considerando os dois grupos, que dificulta a transição é o medo de "Ficar sem recursos financeiros", presente em 83% do grupo que deseja realizar a transição, conforme relatos:

S1: "É uma questão muito mais financeira [...] eu sei que não vai ser fácil, eu sei que vou ter que me preparar financeiramente"

S7: "Apesar de não gostar, ele paga as minhas contas, todo dia 1º eu recebo o meu salário"

S12: "Então eu fiquei nesse limbo de precisar de dinheiro, porque isso é um grande fator que me impede de tomar grandes decisões [...] não se vê bailarinas milionárias"

S13: "Eu precisava ganhar dinheiro pra pagar minhas contas"

S14: "Falta de dinheiro pra comprar os equipamentos, vou precisar comprar bastante coisa mas no começo [...] preciso de dinheiro porque não quero entrar só com o *know how*"

75% dos sujeitos que realizaram a transição, relataram:

S3: "Eram várias inquietações e a questão financeira, benefícios, tudo mais"

S5: "como que eu vou arcar com alguns compromissos, arcar com aluguel, com viagens se eu não tiver um salário fixo"

S6: "Será que eu vou ter o dinheiro para ficar seis meses (nos EUA)?"

S8: "Medo de não conseguir terminar a graduação e não conseguir pagar"

S9: "Eu tinha muito medo de ficar sem dinheiro... isso era assustador"

O segundo fator que dificulta a transição apontado por 71% dos sujeitos, considerando os dois grupos, é a "Insegurança", presente em 100% do grupo que deseja realizar a transição, conforme relatos:

S1: "A minha história de vida muitas vezes me barrou. Talvez esse medo todo de não ter me lançado há muito mais tempo"

S7: "Eu tinha medo de clinicar, eu acho que é o medo que todo mundo tem, será que eu vou ser capaz? "

S11: "Preocupação da família não apoiar, preocupação de não passar no vestibular"

S12: "Não tenho tanto talento assim"

S13: "Eu não me sentia confiante de que o meu trabalho era excelente e eu não conseguia cobrar de ninguém [...] então eu tinha esse receio de não conseguir"

S14: "Isso que poderia me parar, poderia ser um empecilho, essa baixa autoestima, insegurança e medo"

50% dos sujeitos que realizaram a transição, apresentaram esse fator, conforme explicitado:

S3: "Eu tinha medo de perder o emprego, medo de não ser uma boa professora"

S6: "Eu tinha muito medo, será que é a decisão certa?"

S8: "O medo do desconhecido, medo do novo, da mudança"

Cada indivíduo costuma responder de forma satisfatória e saudável diante das mudanças e incertezas ao longo da vida, ficar inseguro e apreensivo diante das mudanças é natural, porém segundo Cabral e Brustonlin (2010), os indivíduos resilientes conseguem manter o equilíbrio de sua saúde emocional, física e mental. Segundo o autor, enquanto outros indivíduos tendem a olhar para as implicações

perigosas de um evento, os indivíduos resilientes tendem a se concentrar nas oportunidades e essa visão mais otimista diante da mudança permite que a pessoa reveja seu propósito.

O terceiro fator que dificulta a transição apontado por 43% dos sujeitos de ambos os grupos é "Influência de terceiros", esse fator apareceu na metade dos sujeitos do grupo que realizou a transição, conforme relatos:

S5: "Era uma crença que eu tinha em mim por conta dos meus pais";

S6: "Ele (namorado) tentava fazer eu desistir disso, ele não era uma pessoa que me apoiava";

S9: "É um mercado ingrato... não é uma coisa que dá dinheiro... você não pode depender 100% disso [...] você tem um bom emprego, por que que você está reclamando?";

S10: "Eu tinha muita vergonha do julgamento das pessoas".

Esse fator apareceu em 33% dos sujeitos que desejam realizar a transição, conforme relatos:

S1: "Eu acho que fariam: você é doida";

S12: "A opinião dos outros me controlava praticamente 100%".

O quarto fator que apareceu em 36% dos sujeitos, dificultando a transição em ambos os grupos é "Perder a estabilidade", esse fator apareceu de forma mais significativa no grupo que deseja realizar a transição, correspondendo a metade dos sujeitos, conforme relatos:

S1: "O que me segura é a questão da estabilidade, o salário e os benefícios"

S7: "A estabilidade é a única coisa que está me prendendo"

S13: "O que me segurava lá era a parte financeira, eu tinha benefícios maravilhosos"

25% dos sujeitos que realizaram a transição apresentaram esse fator, conforme relatos:

S3: "Além da insegurança financeira e da estabilidade, de falar: 'e se eu perder o emprego?' porque a faculdade não é estável como o Banco"

S5: "Perder benefícios e estabilidade financeira, esse foi o grande fator"

Como exposto acima, esse fator está impactando significativamente no grupo que deseja realizar a mudança, pois segundo Ibarra (2009), quando se tem uma carreira bem consolidada em outra área, a transição exige grandes sacrifícios pessoais, por exemplo: abdicar daquela identidade de carreira, abrir mão de estabilidade, salários e benefícios, além de causar espanto nas pessoas ao redor, que muitas vezes não entendem a decisão e criticam.

A necessidade de realizar uma "nova graduação" foi um fator apontado como dificuldade para realizar a transição em ambos os grupos, sendo 29% dos sujeitos, esse fator apareceu em 33% dos sujeitos do grupo que deseja realizar a transição, conforme relatos:

S7: "Meu horário de trabalho é um pouco diferente... levava três horas de deslocamento, não daria para eu fazer (graduação)"

S11: "Medo da mudança, da dificuldade de passar no vestibular, dificuldade de concluir o curso de medicina"

25% dos casos que realizaram a transição, apresentaram esse fator, como explicitado no caso:

S8: "Desafiador você encarar uma graduação de novo".

A "Falta de conhecimento técnico e perfil" também aparece como fator que dificulta a transição em ambos os grupos, totalizando 21% dos casos. Sendo 25% dos sujeitos do grupo que realizou a transição, conforme relatos:

S3: "Eu percebi que eu não tinha repertório nenhum. "

S4: "Eu sabia o que eu queria, mas faltava conhecimento técnico, específico... perfil de empresário".

Um sujeito do grupo que realizou a transição, apresentou esse fator, conforme relato:

S13: "Eu acreditava que eu ia chegar lá, mas que ia demorar um tempo de prática, de técnica, não é só pegar uma câmera e começar, tem todo um trabalho"

O fator "Idade" foi apontado por um caso de cada grupo, conforme relatos:

S10: "Eu me sentia velha. Eu achava que eu ia começar muito tarde no mercado de trabalho e que isso ia me prejudicar" (do grupo que realizou a transição);

S11: "Eu tinha uma preocupação da idade com que eu iria me formar" (do grupo que deseja realizar a transição).

Quatro fatores apareceram apenas no grupo que já realizou a transição:

O primeiro foi "Representação social do sucesso" que apareceu como um fator que dificultou 25% dos sujeitos desse grupo, conforme explicitado:

S5: "A crença de que o bem sucedido é aquele que trabalha numa grande empresa, que tem um grande salário e que é promovido todo ano."

S9: "Aquele discurso de que o emprego CLT é o que vai te fazer ser feliz porque você vai ter estabilidade financeira para poder ter as suas coisas".

Outros três fatores apareceram de forma particular conforme explicitados a seguir: o fator "Apego" que apareceu em apenas um caso (13%), S8: "apego (à atividade) muito grande nesse sentido, era mais emocional do que financeiro"; o fator "Teimosia" que apareceu em apenas um caso (13%), S9: "Teimosia de querer fazer as coisas funcionarem [...] fiquei muitos meses nisso, presa nisso, nessa ideia de que se eu fizer diferente vai dar certo" e o fator "Adiar Independência Financeira", que também apareceu em apenas um caso (13%), S10: "Isso traria a minha independência financeira mais tardiamente do que eu desejava."

Considerando que a transição de carreira envolve uma redefinição da identidade profissional (Ibarra, 2009), antes que a transição aconteça, as pessoas passam por uma fase de mudanças e se deparam com diferentes possibilidades de versões de identidade, abrir mão da identidade que já possui não é uma tarefa fácil, assim os fatores como "apego", "teimosia", influência de terceiros e insegurança, embora possam dificultar a transição, fazem parte desse processo de identidade de carreira.

Após identificar os principais fatores que impulsionaram e dificultaram os indivíduos à realizar ou desejar realizar a transição radical de carreira, cabe olhar com mais cuidado para os fatores que estão dificultando a transição do grupo que

deseja mudar. Nesse grupo foram entrevistados seis sujeitos, dentre eles dois apresentaram estarem engajados no processo de transição:

S11: É administrador, cursando graduação em medicina para realizar a transição para médico.

S14: É advogada, cursando graduação em fisioterapia para realizar a transição para fisioterapeuta.

Dois sujeitos estão no processo de transição, porém sem a certeza se farão essa transição imediatamente após se formarem pois ambos possuem vínculo estável de trabalho na profissão atual:

S1: Bancária concursada, cursando graduação em psicologia para realizar a transição para psicóloga.

S7: Engenheira eletricista concursada, cursando graduação em Psicologia para realizar a transição para psicóloga.

Dois sujeitos, embora tenham o desejo, não demonstraram estarem engajados, nesse momento, no processo de transição:

S12: É arquiteta, deseja ser bailarina profissional, mas faz apenas como atividade de lazer.

S13: É Gerente de contratos, deseja ser fotógrafa profissional, mas está iniciando em outra empresa na área administrativa que já atua.

Embora o medo de “ficar sem recursos financeiros” e a “insegurança” tenham aparecido em ambos os grupos, os sujeitos que realizaram a transição conseguiram uma forma de vencer esses obstáculos. Enquanto que os sujeitos que desejam realizar, alguns montaram uma estratégia para driblar esses obstáculos e estão seguros na transição, outros montaram uma estratégia e ainda assim não

estão seguros para a transição e outros não montaram uma estratégia para realizar a transição.

Logo, apresentar a intenção ou desejo de mudar, não necessariamente significa que o indivíduo vá concretizar. Uma explicação para essas diferenças de comportamentos de intenção de transição e transição voluntária pode estar relacionada a características da personalidade de cada indivíduo, conforme estudo realizado por Allen e colegas (2005), segundo eles, o comportamento real de transição envolve custos, riscos e obstáculos, enquanto que ter a intenção hipotética, geralmente não têm custo. Dessa forma, alguns indivíduos, podem ser mais prováveis do que outros a tentar ativamente realizar intenções expressas independentemente do esforço necessário, indivíduos com um locus interno de controle ou que são mais proativos apresentam uma tendência de agir de acordo com suas intenções, os indivíduos podem ser mais ou menos avessos a riscos associados a desistência do que outros por características de personalidade, alguns indivíduos exibem mais consistência sistemática entre suas atitudes, crenças e comportamentos do que os outros.

Apresentadas as reflexões anteriores, fica evidenciado que muitas das características da geração Y apareceram nas escolhas de carreira dos sujeitos entrevistados, como fazer algo significativo no trabalho, buscam autonomia em suas opiniões e atuações, gostam de ser reconhecidos, querem liberdade para trabalhar e valorizam o trabalho como um estilo de vida. Essas características colocam os indivíduos cuidando mais de si mesmos e do seu destino, mais do que as gerações anteriores faziam. Dessa forma o conceito de carreira proteana fica evidenciado nos relatos da maioria dos dos indivíduos do grupo que realizou a transição de carreira, afinal eles: assumiram o controle da carreira, fazendo autogestão e priorizaram os próprios valores em busca do que consideram sucesso. O conceito de carreira sem fronteiras fica evidenciado nos dois grupos, pois a maioria dos indivíduos teve oportunidade de vivenciar a carreira organizacional, entrar numa empresa, se comprometer com ela e ser promovido, mas não se limitaram à isso, buscaram

outras empresas, outras áreas, outras funções e outros aprendizados de forma proativa.

Em resumo, a pesquisa abordou fatores presentes ao longo do desenvolvimento da carreira dos indivíduos, desde a escolha inicial de qual graduação cursar, passando pelas oportunidades de movimentações dentro da mesma profissão até o desejo ou concretização da transição para uma profissão diferente da que exercia. Dentre esses fatores os que mais se destacaram foram a dúvida do que escolher no início da carreira, as dificuldades encontradas de inserção no mercado de trabalho após conclusão da graduação, causando insatisfação e infelicidade, que juntamente com o desejo de realizar um trabalho com propósito e alcançar a realização, incentivaram os indivíduos a mudar para uma profissão diferente. Porém a escolha pela transição envolve custos e perdas, o que deixa os indivíduos inseguros para concretizar a transição, alguns venceram esses obstáculos e mudaram, outros estão no processo de mudar e alguns não se sentem preparados para essa mudança.

5. CONCLUSÃO

A carreira aqui estudada é uma mobilidade entre as atividades profissionais (Arthur, Hall e Lawrence, 1989; Malvezzi, 1999) e os dados mostraram essa mobilidade, recheada de tensões, estímulos e obstáculos que de alguma forma impactam no direcionamento que o indivíduo faz, sendo uma das opções a transição radical de carreira. Essa pesquisa apresentou fatores que impulsionam e dificultam os indivíduos durante esse processo de transição.

Foram identificados 17 fatores que impulsionam a transição radical de carreira, sendo, 12 fatores internos: gosto pela área, realização, infeliz na vida profissional, sonho, propósito, frustração, qualidade de vida, necessidade de mudança, ser feliz, liberdade/autonomia, gravidez e ambição; 3 fatores externos: Apoio de terceiros, interesse financeiro e acidente; e, dois fatores ambíguos: ter tempo e pouca idade. Foi adotado para esse estudo como fatores mais relevantes, aqueles que apareceram com incidência acima de 50% dos relatos. Dessa forma, foram identificados cinco fatores que contribuíram significativamente para impulsionar a transição ou desejo pela transição considerando os dois grupos, a saber: 71% “Gosto pela área”, 71% “Propósito”, 57% “Apoio de terceiros, 50% “Alcançar a realização” e 50% “Estar infeliz com a vida profissional”. Esses fatores vão ao encontro das características dos indivíduos da geração Y que desejam colocar em prática seus projetos, buscam emancipação no trabalho, querem realizar um trabalho significativo e com propósito, possuem grandes realizações e expectativas e gostam de desafios (Lombardía et al., 2008; Reis et al., 2013; Schawbel, 2014; Sujansky, 2009). Esses resultados somados com as análises individuais vão ao encontro da Teoria das Necessidades Aprendidas de McClelland (1961), segundo o autor, independentemente de gênero, cultura ou idade, todas as pessoas possuem os três motivadores, e um deles será o motivador dominante. O motivador preponderante nos casos estudados é o de Realização, caracterizado por indivíduos que precisam de projetos desafiadores, mas não impossíveis, que

prosperam ao superar problemas ou situações difíceis e que trabalham de forma muito eficaz.

Foram identificados 11 fatores que dificultam a transição radical de carreira, sendo, 5 internos: insegurança, falta de conhecimento técnico e perfil, representação social do sucesso, apego e teimosia; 5 externos: ficar sem recursos financeiros, influência de terceiros, perder estabilidade, nova graduação e adiar independência financeira; e, um fator ambíguo: idade. Os dois principais fatores que dificultam a transição ou o desejo pela transição, considerando os dois grupos, foram: a preocupação de 79% em “Ficar sem recursos financeiros” e de 71% por sentir “Insegurança”. No grupo que já realizou a transição o terceiro fator que mais apareceu como obstáculo foi a “Influência de terceiros”, presente em 50% dos sujeitos. No grupo que deseja realizar a transição o terceiro fator que mais apareceu como obstáculo foi o “Medo de perder a estabilidade”, presente em 50% dos sujeitos.

As análises das entrevistas dos sujeitos que realizaram a transição mostram que houve um tempo considerável para concretização desse processo, em alguns casos, levou mais tempo do que o planejado, pois envolve autoconhecimento, abdicar velhas identidades, escolhas (e como consequência, perdas), um plano de ação, planejamento financeiro, entre outros aspectos que influenciam (Ibarra, 2009).

As análises das entrevistas dos sujeitos que desejam realizar a transição mostram que cada sujeito encontra-se numa fase do processo de transição, alguns já estão quase concretizando, outros estão no processo, porém sem a segurança para abdicar da profissão atual e outros embora tenham o desejo pela mudança ainda não se veem realizando-a. Essas diferenças de comportamento foram exploradas por Allen e colegas (2005), que identificaram que a personalidade modera a relação entre intenções de transição e transição voluntária, os indivíduos com traços de personalidade relacionados à rotatividade, como consciência, prazer e abertura à experiência podem ser mais propensos a realizar a transição, e

indivíduos com traço de personalidade de aversão ao risco, possuem uma tendência de ter apenas a intenção, pois a intenção não possui riscos e custos, como no caso da transição real. Essa consideração pode de alguma forma ajudar a explicar porque a pesquisadora encontrou dificuldades para entrevistar sujeitos do grupo que deseja realizar a transição. Embora muitos indivíduos rotineiramente expressem o desejo de mudar, quando convidados para participar da pesquisa não se enxergaram como pertencentes à esse grupo, pois comentar com um colega não envolve custos, riscos e comprometimento, enquanto que participar da pesquisa o coloca num lugar desconfortável de assumir que tem um desejo e não tem um plano para alcançar.

A lista de fatores apresentada nessa pesquisa, não foi selecionada previamente, a lista foi criada a partir dos relatos dos sujeitos, dessa forma, é possível observar que alguns fatores poderiam ser agrupados em categorias mais generalistas, porém alguns detalhes e particularidades poderiam ser perdidos. Como por exemplo, os fatores: liberdade/ autonomia, ter tempo e ser feliz poderiam entrar na categoria qualidade de vida. Como foi possível observar na apresentação dos resultados, o fator qualidade de vida emergiu dos sujeitos que, de fato, citaram “qualidade de vida” em seus discursos. Sobre esse fator, chama a atenção que ele apareceu em 50% dos depoimentos dos sujeitos que realizaram a transição e não apareceu de forma direta nos depoimentos dos sujeitos que desejam realizar a mudança, mas considerando que qualidade de vida se refere ao bem-estar nas dimensões biopsicossocial (Limongi-França, 2004) outros fatores apresentados pelos sujeitos desse grupo podem estar de alguma forma relacionados, como fazer o que gosta, ser feliz e ter tempo.

Os relatos de alguns sujeitos descrevem sofrimento psíquico intenso, mal estar físico e mental, como por exemplo sintomas de estresse, depressão, cansaço, despersonalização e problemas gastrointestinais, sugerindo compatibilidade com o quadro de síndrome de *burnout* (Vasconcellos, 2017; Martins, 2010; Silva et al, 2020). Embora o estresse e o *burnout* não estejam contemplados na fala dos entrevistados como fatores que impulsionaram diretamente a transição de carreira,

eles apareceram na trajetória profissional desses sujeitos. O sofrimento psíquico envolvido no processo de transição de carreira fica evidenciado nessa pesquisa e merece uma análise mais profunda em estudos futuros.

Pela análise das entrevistas, constata-se que a maioria dos sujeitos apresentou o fator “Gosto pela área” como impulsionador para transição, porém, chama a atenção que 67% dos sujeitos do grupo que deseja mudar, tenha escolhido a primeira profissão considerando seus gostos e interesse pela área, e agora 100% desse grupo deseja mudar de profissão para fazer o que gosta. Esse dado reforça a importância de se ter uma visão clara do que quer, aumentar o autoconhecimento e fazer autoavaliação, não apenas no planejamento inicial da carreira, como ao longo de todo percurso profissional, pois conforme proposto por Ibarra (2009), o que a pessoa deseja se tornar pode mudar ao longo da sua trajetória.

Conclui-se que as pessoas poderiam ser mais críticas sobre suas próprias escolhas e pensar em algo que lhes dê uma visão de longo prazo na trajetória profissional. A vida é feita de escolhas, as escolhas envolvem perdas e abandonos. A cada dia o indivíduo escolhe novos caminhos na sua trajetória de vida e de carreira, poder reescolher é uma oportunidade para fazer diferente e seguir em direção aos objetivos.

Ao longo desse estudo surgiu um problema relevante na humanidade que foi a pandemia Covid 19, causando um impacto social e profissional, inclusive que pode ter contribuído para que mais pessoas realizassem este tipo de transição radical como forma de sobrevivência. Porém esse tipo de transição não foi o foco dessa pesquisa.

Para estudos futuros sugere-se aprofundar e expandir a pesquisa para outras populações e identificar diferenças entre grupos distintos. Sugere-se também realizar a pesquisa com cada grupo de sujeitos separadamente e incluir uma pergunta em que questiona se o sujeito deseja realizar uma nova transição.

Referências

- Ahn, J., Dik, B. J., & Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: an interpretative phenomenological analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 48-62.
- Albuquerque, L.S.G. (2008). *Mobilidade de emprego entre os jovens no Brasil*. (Dissertação de Mestrado,)–Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil). Recuperado de <https://www.ie.ufrj.br/pos-graduacao-j/pos-graduacao-em-economia/ppge-dissertacoes-e-teses.htm>.
- Allen, D. G., Weeks, K. P., & Moffitt, K. R. (2005). Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 980. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.980>.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306. <https://www.jstor.org/stable/2488428>.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of Career Theory* (pp. 7-25). Cambridge: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Nova Iorque: Oxford University Press.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo, Brasil: Edições 70.
- Barlach, L., Malvezzi, S., & Limongi-França, A. C. (2008). O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), 101-112. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v42n1/v42n1a11.pdf>
- Beck, U. (1999). *O que é globalização?* São Paulo, Brasil: Paz e Terra.
- Beck, U. (2011). *Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade*. São Paulo, Brasil: Editora 34.

- Cabral, P.M.F.; & Brustolin, P.K. da S. (2010). Desenvolvimento da capacidade de resiliência: uma alternativa frente aos desafios da contemporaneidade? . In C. Bittencourt, *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais* (pp. 285–296).Porto Alegre: Bookman.
- Carless, S. A., & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.002>
- Conselho Nacional de Saúde (CNS) (2016). *Resolução Nº 510, de 07 de Abril de 2016*. Recuperado de: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2011). *Métodos de Pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Costa, S. G. (2010). Trabalho e valor pessoal na sociedade sem empregos. In C. Bittencourt, *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais* (pp. 241–260).Porto Alegre: Bookman.
- Creswell, J. W. (2014). *Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa: Escolhendo entre Cinco Abordagens*. Porto Alegre: Penso Editora. .
- Dimaggio, P. J., & Powell, W. W. (2005). A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. *RAE-Revista De Administração De Empresas*, 45(2), 74–89. Recuperado de: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/37123>
- Dutra, J. S. (Org.). (2010). *Gestão de carreiras na empresa contemporânea*. São Paulo: Atlas.
- Dutra, J. S., & Nakata, L. E., Davidson, R. J. (2008, Setembro 6-10). Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers (Pôster). XXXII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, Brasil. http://anpad.com.br/pt_br/index_event
- Dutra, J. S., & Nakata, L. E., Davidson, R. J. (2008, Setembro 6-10). Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers (Pôster). XXXII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, Brasil. http://anpad.com.br/pt_br/index_event
- Flick, U. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo, SP: Atlas.
- Flick, U. (2009a). *Desenho da pesquisa qualitativa*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Flick, U. (2009b). Pesquisa qualitativa: por que e como fazê-la. In: U. Flick (Ed.), *Introdução à pesquisa qualitativa* (pp. 20-38). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Franco, S. (1997). *Criando o próprio Futuro: O Mercado de Trabalho na era da competitividade total*. São Paulo, SP: Atica.

- Franco, S. (2001). *O profissionalista: você no mercado de trabalho do século XXI*. São Paulo, SP: Futura.
- Greve, M. S. (2019). *Transições de carreira na pós-modernidade: narrativas de jovens adultos em São Paulo* (Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil). Recuperado de: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-27062019-102555/fr.php>
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37. <https://10.1006/jvbe.1995.0004>.
- Ibarra, H. (2002). How to stay stuck in the wrong career. *Harvard Business Review*, 80(12), 40-47. Recuperado de: <https://europepmc.org/article/med/12510536>
- Ibarra, H. (2009). *Identidade de carreira: a experiência é a chave para reinventá-la*. São Paulo, SP: Gente.
- Lehman, Y. P. (2014). University students in crisis: university dropout and professional re-selection. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 31(1), 45-54. <https://doi.org/10.1590/0103-166X2014000100005>
- Limongi-França, A. C. (1996). Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. (Tese de Doutorado, Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil). Recuperado de: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-113324/publico/tesedoutoradoLimongi.pdf>
- Limongi-França, A. C. (2004). *Qualidade de Vida no Trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo, SP: Atlas.
- Limongi-França, A. C., & Rodrigues, A. L. (2005). *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. São Paulo, SP: Atlas.
- Lipp, M. E. N. (2004). *O stress está dentro de você*. 6 ed. São Paulo, SP: Contexto.
- Lombardía, P. G., Stein, G., & Ramón, J. (2008). *Quem é a geração Y?* Rio de Janeiro, RJ: HSM Management.
- Louis, M. R. (1980). Career Transitions: Varieties and Commonalities. *Academy of Management Review*. 5(3), 329-340. <https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288836>
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226-251. <https://doi.org/10.2307/2392453>
- Khapova, S. N., Aarthur, M. B., & Wilderom, C. P. M. (2007). The subjective career in the knowledge economy. In H. Gunz, M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (pp.

114-130). Los Angeles, CA: Sage Publications.
<http://doi.org/10.4135/9781412976107.n7>

Malvezzi, S. (1999). Empregabilidade e carreira. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2(1), 64-68. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v2i0p64-68>

Malvezzi, S. (2000). Psicologia organizacional da administração científica à globalização. Uma história de desafios. In: C. Machado (Ed.), *Fronteiras da Psicologia* (pp. 313-326). Évora, AL: Universidade de Évora.

Malvezzi, S. (2017). Os hifens das relações eu-outro e homem-trabalho no século XXI. In: N. da Silva Junior, W. Zangari (Orgs.), *A psicologia social e a questão do hífen* (pp. 245-261). São Paulo, SP: Blucher. <https://doi.org/10.5151/9788580392357>

Matta, R. D. (1979). *Carnavais, malandros e heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro*. Rio de Janeiro: Rocco.

Martins, L. A. N. (2010). *Residência médica: estresse e crescimento*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

Martins, G. de A., & Theóphilo, C. R. (2009). Metodologia de investigação científica para ciências sociais aplicadas. São Paulo: Atlas.

Masdonati, J., & Fournier, G. (2015). Life design, young adults, and school-to-work transition. In L. Nota, L., & J. Rossier (Eds), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 117-133). Boston, MA: Hogrefe Publishing.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving society*. New York, NY: Free Press.

Medeiros, C. A., & Salm, C. (1994). *O mercado de trabalho em debate*. Rio de Janeiro, RJ: UERJ/IEI.

Mello Filho, J. de (1992). Introdução. In: J. de Mello Filho, M. Burd (Eds.), *Psicossomática hoje* (pp. 29-38). Porto Alegre, RS: Artmed. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001032014>

Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Saúde, Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP). Orientações para condução de pesquisas e atividade dos CEP durante a pandemia provocada pelo coronavírus SARS-COV-2 (COVID-19) (SEI/MS: 0014765796). Recuperado de: <http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/NORMAS-RESOLUCOES/SEI MS - 0014765796 - Comunicado.pdf>

Mumford, M. D., Stokes, G. S., Owens, W. A., & Stokes, G. (1990). *Patterns of Life History: The Ecology of Human Individuality*. New York, NY: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771532>

- Oliveira, D. de P. R. De. (2009). *Plano de Carreira: foco no individuo: como elaborar e aplicar para ser um profissional de sucesso*. São Paulo, SP: Atlas.
- Onocko Campos, R. T., & Furtado, J. P. (2008). Narrativas: utilização na pesquisa qualitativa em saúde. *Revista de Saúde Pública*, 42 (6), 1090-1096..
- Reis, P. N. C, Lucas, J. da S., Mattos, K., Melo, F. A. de O., & Silva, E. M. (2013, Outubro). O alcance da harmonia entre as gerações baby boomers, X e Y na busca da competitividade empresarial no século XXI. Simpósio conduzido no X SEGeT (Simpósio de excelência em gestão e tecnologia). Recuperado de: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/9418322.pdf>
- Ribeiro, M. A., & Silva, L. L. M. (2011). *Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira*. Vol.2: Enfoques Teóricos contemporâneos e modelos de intervenção (volume 2, 1 ed.). São Paulo, SP: Vetor.
- Ricoeur P. (1997). *Tempo e narrativa*. Campinas, SP: Papyrus. v.1.
- Rhodes, S. R., & Doering, M. (1983). An integrated model of career change. *Academy of Management Review*, 8(4), 631-639. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284666>
- Rhodes, S. R., & Doering, M. M. (1993). Intention to change careers: Determinants and process. *The Career Development Quarterly*, 42(1), 76-92. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1993.tb00250.x>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Murad, F. C., & Garcia, A. G. Q. (2006). *Metodologia de pesquisa*. 3. ed. São Paulo, SP: McGraw-Hill.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Schawbel, D. (2014). *Promova-se: as novas regras para uma carreira de sucesso* (1 ed). São Paulo, SP: Pensamento-Cultrix.
- Secco, K. C. (2019). *A construção da identidade profissional do coach e a percepção da qualidade de vida no trabalho*. (Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo). Recuperado de: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-19032020-110228/pt-br.php>
- Sierra, L. B. G., Ascutar, A.C.G., Tielbe, E. L., & Peres, E.R. (2015). Identidad profesional y carrera de mujeres en cargos gerenciales. *Revista de Psicología GEP*, 6(1), 78-105. Recuperado de: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/19817>
- Silva, R. C. (2013). *A abordagem geracional como proposta à gestão de pessoas* (Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade

de São Paulo, São Paulo). Recuperado de:
<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-22012014-140459/pt-br.php>

- Silva, L., Silva, C. L. da, Vasconcellos, E., Bortoletti, F., & Malvezzi, S. (2020). Alegria como recurso de enfrentamento (Eucoping): Reflexões à partir da Psiconeuroendocrinologia. In: E. M. Ferreira (Org.), *Investigações conceituais, filosóficas, históricas e empíricas da Psicologia 2*. Ponta Grossa, PR: Atena. <https://doi.org/10.22533/at.ed.218202311Silva>,
- Silva, R. C. D., Dutra, J. S., Veloso, E. F. R., Fischer, A. L., & Trevisan, L. N. (2015). Generational perceptions and their influences on organizational commitment. *Management Research*, 13(1), 5-30. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-12-2013-0537>
- Silva, R. C. D., Trevisan, L. N., Veloso, E. F. R., & Dutra, J. S. (2016). Âncoras e valores sob diferentes perspectivas da gestão de carreira. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 18(59), 145-162. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v18i59.2260>
- Sujansky, J. G., & Ferri-Reed, J. (2009). Keeping the millennials: why companies are losing billions in turnover to this generation- and what to do about it. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Van Maanen, J. (1979). Reclaiming qualitative methods for organizational research: A preface. *Administrative science quarterly*, 24(4), 520-526. <https://doi.org/10.2307/2392358>
- Vasconcellos, E. G. (2017). Stress, Coping, Burnout, Resiliência: Raízes do mesmo tronco. In: N. da Silva Júnior, W. Zangari (Orgs.), *Psicologia Social e a questão do hífen* (pp. 285-294). São Paulo: Editora Blucher. <https://doi.org/10.5151/9788580392357>
- Veloso, E. F. R. (2012). *Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil: desafios e oportunidades para pessoas e organizações*. São Paulo: Atlas.
- Veloso, E. F. R., da Silva, R. C., & Dutra, J. S. (2012). Diferentes gerações e percepções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 197-207. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203024746007>
- Veloso, E., Silva, R., Trevisan, L., Gomes, D., & Dutra, J. (2014). Momento social, valores e expectativas: como as mudanças econômicas influenciam a visão dos jovens sobre o trabalho? *Revista Organizações em Contexto*, 10(19), 279-305. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/5342/534256498012.pdf>
- Ulrich, B. E. C. K. (1999). *O que é globalização: Equívocos do globalismo, respostas à globalização*. São Paulo, Brasil: Paz e Terra

Anexos

Anexo 1 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), de uma pesquisa. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias – uma é sua e a outra é da pesquisadora responsável.

- I. Será realizada uma entrevista como parte da pesquisa de Mestrado do Instituto de Psicologia da USP, que tem objetivos acadêmicos e didáticos, não havendo nenhuma outra finalidade. Pretende-se, através desta pesquisa, compreender as transições de carreira ocorridas na vida de trabalho de jovens adultos(a) na atualidade a partir da perspectiva de quem as vive.
- II. O tempo previsto para entrevista é de uma hora, podendo este tempo ser maior ou menor a depender de sua disponibilidade e daquilo que tem para relatar. Ela será gravada em áudio, sendo que as gravações ficarão arquivadas no computador pessoal da pesquisadora, protegido com senha e sem identificação dos entrevistados. As entrevistas serão realizadas no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo ou em local indicado por você e as eventuais despesas com a participação serão cobertas pelos responsáveis pela pesquisa.
- III. Estudadas as condições da pesquisa e seu conteúdo, os riscos são mínimos à você, principalmente relacionados ao fato de que uma reflexão sobre sua trajetória de carreira possa gerar algum desconforto.
- IV. Uma vez que a participação neste estudo é voluntária, você poderá interromper a entrevista, poderá recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sendo que a não autorização de uso de parte ou de todo material não lhe trará prejuízo algum. Do mesmo modo, caso sinta a necessidade de maiores esclarecimentos acerca da pesquisa, você pode solicitá-los à pesquisadora a qualquer momento.
- V. O material coletado na pesquisa poderá ser utilizado para publicação em livro e/ou revista científica. Nessas publicações será mantido o sigilo, pois em nenhum momento sua identidade será revelada.
- VI. Para qualquer dúvida, entre em contato com a pesquisadora (12) 98811-9714, email: psilari@usp.br, com o Departamento de Psicologia Social e do Trabalho (Av. Prof. Mello Moraes, 1721, Bloco A, sala 105, Cidade Universitária – São Paulo, SP) – Fone: (11) 3091-4184, e-mail: ccppsicologiasocial@usp.br ou diretamente no Comitê de Ética em Pesquisa

com seres Humanos do IPUSP (Av. Prof. Mello Moraes, 1721, Bloco G, sala 27, Cidade Universitária – São Paulo, SP – fone: (11) 3091-4182, e-mail: cep.ip@usp.

- VII. Este convite está de acordo com a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012.

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA

Eu, _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo **“Transição radical de carreira: Análise de fatores que impulsionam ou dificultam a mudança”**, como sujeito. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora Larissa Silva registrada no número USP 10119922 sobre a pesquisa, as etapas nela envolvidas, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação.

Local e data: _____

Assinatura do participante: _____

Anexo 2 – Roteiro da Entrevista

ROTEIRO DA ENTREVISTA

“Estou fazendo uma pesquisa sobre transição de carreira de profissionais com idade entre 30 a 40 anos. Para isto, gostaria que você me contasse os principais momentos da sua vida pessoal e profissional, iniciando com o momento da escolha da faculdade. Siga uma ordem cronológica para não esquecer nenhum fato relevante. E procure comentar sobre os motivos pessoais e profissionais que influenciaram em suas decisões de carreira. Pode começar a contar. Vou gravar a entrevista para me ajudar na transcrição e na análise. E se eu achar que pulou alguma parte importante, eu irei pontuar e questionar, ok? Vamos lá. Pode começar.”

Anexo 3 – Aprovação do comitê de ética

PSICOLOGIA DA
UNIVERSIDADE DE SÃO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Fatores que impulsionam ou dificultam a transição de carreira: uma análise de profissionais que realizaram ou desejam realizar uma transição de carreira radi

Pesquisador: LARISSA SILVA

Área Temática:

Versão: 1

CNPQ: 58110622.6.0000.5561

Instituição Proponente: USP Instituto de Psicologia

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.406.503

Resumo do Projeto:

Trata-se de uma Pesquisa de Mestrado. A pesquisadora quer "Investigar e compreender os fatores impulsionadores associados à escolha da transição de carreira".

Como parte de suas reflexões (...) A transição de carreira tornou-se um problema significativo no mundo, no Brasil, optar pela transição de carreira é uma decisão desafiadora diante um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e com escassez de oportunidades de emprego. Como as pessoas passam grande parte de seu tempo realizando atividades de trabalho, muitos profissionais buscam realizar um trabalho significativo que proporcione prazer e satisfação para a manutenção da qualidade de vida. Alguns profissionais estão insatisfeitos ou desmotivados e embora desejem mudar continuam onde estão, já outros profissionais tem uma ação afirmativa e se colocam em transição, e por decisão própria buscam a realização e viabilização do que consideram sucesso.

Pretende estudar dois grupos de indivíduos na faixa etária de 30 a 40 anos, essa idade nos remete às características da geração Y, os indivíduos nessa faixa etária já estão numa fase de consistência na construção de vida.

A participação na pesquisa ocorrerá com 20 participantes e estarão divididos nos grupos conforme abaixo:

Endereço: Av. Prof. Mello Moraes, 1721 - Bloco G - Sala 27

Bairro: Cidade Universitária

CEP: 05.508-030

UF: SP

Município: SAO PAULO

Telefone: (11)3091-4182

E-mail: cep.ip@usp.br

Continuação do Parecer: 5.406.503

- Pessoas com intenção de transitar de carreira: 10
- Pessoas que realizaram a transição de carreira: 10

Objetivo da Pesquisa:

- O objetivo desse projeto é Investigar e compreender os fatores impulsionadores e associados à escolha da transição de carreira.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

- Riscos:

Estudadas as condições da pesquisa e seu conteúdo, os riscos são mínimos a você, principalmente relacionados ao fato de que uma reflexão sobre sua trajetória de carreira possa gerar algum desconforto.

- Benefício:

Não haverá qualquer recompensa para colaboração na pesquisa.

Metodologia: ETAPAS

- primeira etapa será realizada a transcrição das entrevistas
- segunda etapa será realizada a análise das entrevistas e categorização, onde será feito o agrupamento das respostas identificados por similaridade.
- (...) para essa etapa será adotado o método de análise de conteúdo da Bardin, por meio da análise categorial.
- terceira e última etapa será a avaliação do processo.

Posterior a realização das etapas e observância nos critérios realizados na metodologia adotada, seguirá descrito na metodologia de análise, a elaboração do relatório final.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

- A pesquisa além de reflexiva tem relevância acadêmica, também propositiva na perspectiva de uma escuta ativa às organizações e mundo corporativo, agregar aos seus colaboradores o suporte para uma transição de carreira.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- TCLE: Descreve adequadamente o objetivo da pesquisa ao participante. O TCLE foi descrito em itens e observa-se nos itens III e IV, ao informar sobre o risco mínimo, e possíveis desconfortos

Endereço: Av. Prof. Mello Moraes, 1721 - Bloco G - Sala 27
Bairro: Cidade Universitária **CEP:** 05.508-030
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)3091-4182 **E-mail:** cep.ip@usp.br

Continuação do Parecer: 5.406.503

por parte dos participantes, a pesquisadora não menciona-se as providencias a serem tomadas.

- Conforme descrito item III (...) "principalmente relacionados ao fato de que uma reflexão sobre sua trajetória de carreira possa gerar algum desconforto".

- Conforme descrito item IV (...) do mesmo modo, caso sinta a necessidade de maiores esclarecimentos acerca da pesquisa, você pode solicitá-los à pesquisadora a qualquer momento.

Recomendações:

- Mencionar no TCLE, sobre as providencias a serem tomadas mediante possíveis desconfortos que possa vir a sentir o participante.

- Conforme descrito item III (...) "principalmente relacionados ao fato de que uma reflexão sobre sua trajetória de carreira possa gerar algum desconforto".

Manter a observância e a escrita nos itens III e IV , motivo pelo qual deve-se mencionar qual se haverá apoio emocional ao participante, ao tomar contato com questões relacionadas a sua trajetória de carreira, bem como reflexões que envolvam a sua transição.

- Explicitar os critérios de inclusão e exclusão na participação da pesquisa.

- Revisitar a escrita do Projeto quanto ao item Benefício, pois da maneira mencionada, não leva a compreensão de qual será o Benefício da Pesquisa, como segue:

" Benefício:

Não haverá qualquer recompensa para colaboração na pesquisa.

Porém pode se sugerir que haja outros benefícios como reflexão sobre a mudança de carreira

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Considerações finais a critério do CEP:

Diante do exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, de acordo com as

Endereço: Av. Prof. Mello Moraes, 1721 - Bloco G - Sala 27

Bairro: Cidade Universitária

CEP: 05.508-030

UF: SP

Município: SAO PAULO

Telefone: (11)3091-4182

E-mail: cep.ip@usp.br

Anexo 4 – Questionário online

Transição radical de carreira: fatores que impulsionam ou dificultam a mudança.

Olá Colega,

O objetivo desta pesquisa é entender os possíveis motivos que levam as pessoas a pensarem na transição de carreira radical, ou seja, o desejo de mudar para uma profissão diferente daquela que exerce ou exercia.

Esse estudo está sendo realizado como uma amostra de pesquisa para minha dissertação de mestrado no Programa de Psicologia social e do trabalho do Instituto de Psicologia da USP com o tema: A carreira na contemporaneidade: fatores que impulsionam ou dificultam a transição de carreira: uma análise de profissionais que realizaram ou desejam realizar uma transição de carreira radical.

Tendo em vista a importância do termo de consentimento livre e esclarecido (TLCE), você precisa saber que ao participar desta pesquisa, adotamos os seguintes critérios:

1. A resposta deve ser a mais PRECISA possível.
2. NÃO existe resposta errada.
3. As respostas devem ser com texto curtos, SEM IDENTIFICAÇÃO pessoal.
4. O TEMPO estimado para o preenchimento deste protocolo é de 3 a 8 MINUTOS.
5. O seu email ficará VISÍVEL como respondente, mas não serão visíveis as suas respostas.
6. Você poderá desistir de responder esta pesquisa a QUALQUER momento.

Desde já, agradeço sua participação!

Larissa Silva, Psicóloga - IP USP

Insira seu e-mail* _____

Registre sua resposta de Declaração de que está ciente dos critérios apresentados e que

concorda espontaneamente em participar dessa enquete, ciente de que pode desistir em qualquer ponto da Enquete.

() Concordo com o termo de aceite.

I-Perfil

- 1) Nome completo:
- 2) Qual sua nacionalidade
- 3) Se respondeu Nacionalidade estrangeira na pergunta anterior, qual é?
- 4) Onde você mora atualmente? (Cidade/ Estado/ País)
- 5) Gênero
 - a) Feminino
 - b) Masculino
 - c) Prefiro não dizer
- 6) Idade
 - a) 18 à 29
 - b) 30 à 40
 - c) 41 à 52
 - d) 53+
- 7) Formação Acadêmica
 - a) Ensino médio completo ou incompleto
 - b) Ensino Superior completo
 - c) Ensino Superior incompleto
 - d) Pós graduação completa
 - e) Pós graduação incompleta
- 8) Você está trabalhando ou estudando atualmente?
 - a) Sim, apenas trabalho
 - b) Sim, apenas estudo
 - c) Sim, trabalho e estudo
 - d) Não
- 9) Qual sua Profissão atual?
- 10) Se estiver trabalhando, qual seu regime de trabalho?
 - a) Formal/ CLT
 - b) Autônomo (não exige formação específica)

- c) Profissional liberal (com formação técnica ou graduação)
 - d) Servidor Público
 - e) Não estou trabalhando
 - f) Outros
- 11) Há quanto tempo exerce sua profissão atual?
- a) Menos de 1 ano
 - b) 1 anos
 - c) 2 anos
 - d) 3 anos
 - e) 4 anos
 - f) 5 anos
 - g) 6 anos
 - h) 7 anos
 - i) 8 anos
 - j) 9 anos
 - k) 10 anos
 - l) Mais de 10 anos

12) Sua Profissão anterior era a mesma ou diferente da atual?

- a) A mesma
- b) Diferente

13) Você tem ou já teve a intenção de mudar de profissão?

- a) Sim, já tive a intenção e mudei;
- b) Sim, já tive a intenção mas desisti; (Pular para a pergunta 19)
- c) Sim, tenho a intenção de mudar no futuro; (Pular para a pergunta 19)
- d) Sim, tenho a intenção e já estou no processo; (Pular para a pergunta 19)
- e) Não (Se sua resposta é não, por favor pular para a pergunta 24)

II-Identificando a transição

14) Se sua profissão anterior era diferente da atual, qual era?

15) Por quanto tempo você exerceu sua profissão anterior? (escreva em anos aproximados, caso não tenha exercido, colocar o número zero "0")

16) Se sua profissão atual é diferente da anterior, você considera que essa mudança foi:

- a) Intencional (Vontade própria)
- b) Demissão pelo antigo Empregador
- c) Outros

17) Se você respondeu "outros" na pergunta anterior, complete sua resposta na linha abaixo.

18) Quais foram suas dificuldades para realizar essa transição? (Responder e pular para pergunta 21)

III- Identificando a intenção de transição

19) Para qual profissão você tem a intenção de mudar?

20) Quais são os motivos que te impedem ou dificultam a transição de carreira para essa nova profissão?

IV- Fatores que impulsionaram ou impulsionam a transição

21) Você considera que essa foi ou será uma transição radical de carreira? (Entendemos transição radical como mudança para uma profissão diferente daquela que exerce ou exercia e não apenas um cargo diferente dentro da mesma profissão).

- A) Sim
- B) Não

22) Quais motivos te impulsionaram a desejar a transição de carreira para outra profissão?

23) Você tem interesse e disponibilidade de realizar uma entrevista individual para me contar mais detalhes sobre sua transição ou intenção de transição de carreira?

- a) Sim, claro
- b) Não, obrigada

24) Por gentileza deixe aqui seus comentários, dúvidas ou sugestões.