

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO  
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

Camila Tereno Romão

As marcas das crises profissionais de início de carreira de jovens adultos(as)

São Paulo  
2022

CAMILA TERENO ROMÃO

**As marcas das crises profissionais de início de carreira de jovens adultos(as)**

**Versão corrigida**

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia

Área de concentração: Psicologia Social

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro

São Paulo  
2022

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)

Tereno Romão, Camila

As marcas das crises profissionais de início de carreira de jovens adultos/as /  
Camila Tereno Romão; orientador Marcelo Afonso Ribeiro. -- São Paulo, 2022.  
153 f.

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social) --  
Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2022.

1. Crise profissional. 2. Jovens adultos. 3. Transição dos 30. 4. Psicologia  
analítica. I. Ribeiro, Marcelo Afonso, orient. II. Título.

## FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: Tereno Romão, Camila

Título: As marcas das crises profissionais de início de carreira de jovens adultos(as)

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

Aprovada em:

Banca examinadora

Profa. Dr.(a) \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_

Profa. Dr.(a) \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_

Profa. Dr.(a) \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_

## AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Marcelo Afonso Ribeiro, por ter me escolhido e acolhido como sua orientanda. Tive o privilégio de ser sua aluna na disciplina de Orientação Profissional na graduação, em 2006, experiência que carrego com muito carinho. Como orientador, é sempre cuidadoso e atencioso, aberto a me orientar a partir de uma abordagem teórica diferente da sua, me motivando a permanecer fiel ao meu tema nos momentos de dúvida.

À Conceição Uvaldo, que marcou minha trajetória de retorno à psicologia e a entrada no mundo da Orientação Profissional e de carreira, sempre disponível para escutar, supervisionar, trocar e ensinar. Tenho nela uma grande referência.

Aos meus supervisores — Guilherme Fonçatti, Diego Isquerdo, Débora Audi e Marcelo Lábaki — e colegas do curso de Aperfeiçoamento em Orientação Profissional e de Carreira (turma 2018), que estiveram comigo nesse momento tão importante de virada na minha trajetória profissional.

Às colegas de pesquisa do Núcleo de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (NOP - USP) — Yara Malki, Debora Audi, Andrea Knobel, Izaura Magno e Ana Paula Esposito —, que me instigam como pesquisadora e dividem comigo a paixão pela temática das crises profissionais, e à querida Sonia, essencial para o funcionamento do grupo.

Ao meu primeiro supervisor na clínica, Diego Isquerdo, que foi peça fundamental na minha formação enquanto psicóloga.

À Patrícia Gimenez, que, com sua imensa gentileza e sabedoria, me acolheu no desenvolvimento de um olhar junguiano para a Orientação Profissional e na clínica de forma geral.

À Ana Célia Souza, com quem tive o prazer de fazer supervisão e, com isso, me aprofundar na prática clínica junguiana.

Às amigas e parceiras Izaura Magno, Julia Leme e Cristina Abrantes, por toda escuta, cuidado, troca e crescimento.

À Laiz Chohfi, minha querida amiga desde a graduação, com quem sempre pude contar e para quem sempre estarei aqui.

Ao colega e amigo Rodrigo Santos, com quem tive a sorte de cruzar nos caminhos, que me acolheu no Grupo de Estudos para Mestrado em Psicologia Social (GEMPS), tornando possível o sonho de ingressar no mestrado.

Ao João Antônio, parceiro de estudos e grande amigo, com quem tive o prazer de dividir a jornada do mestrado.

À Luciane Oliveira, sem o apoio da qual nada disso teria sido possível.

À minha mãe e irmã, que sempre apoiaram minhas escolhas, me incentivando e inspirando.

À minha avó (*in memoriam*), pela educação e criação, por ser um exemplo de mulher forte, feminista e independente que carregou dentro de mim.

Ao meu marido, Felipe Romão, que me acompanhou de perto nessa jornada com seu apoio e suporte indescritíveis, me acolhendo nos momentos de crise, me incentivando nos momentos de dúvida e celebrando comigo nos momentos de conquista.

## **Fátima, a Fiandeira** **Um conto sufi**

Numa cidade do mais longínquo Oriente vivia uma jovem chamada Fátima, filha de um próspero fiandeiro. Um dia seu pai lhe disse: — Filha, faremos uma viagem, pois tenho negócios a resolver nas ilhas do Mediterrâneo. Talvez você encontre por lá um jovem atraente, de boa posição, com quem possa se casar.

Iniciaram assim sua viagem, indo de ilha em ilha; o pai cuidando de seus negócios, Fátima sonhando com o homem que poderia vir a ser seu marido. Mas um dia, quando se dirigiam a Creta, armou-se uma tempestade e o barco naufragou. Fátima, semiconsciente, foi arrastada pelas ondas até uma praia perto de Alexandria. Seu pai estava morto, e ela ficou inteiramente desamparada.

Podia recordar-se apenas vagamente de sua vida até aquele momento, pois a experiência do naufrágio e o fato de ter ficado exposta às inclemências do mar a tinham deixado completamente exausta e aturdida.

Enquanto vagava pela praia, uma família de tecelões a encontrou. Embora fossem pobres, levaram-na para sua humilde casa e ensinaram-lhe seu ofício. Desse modo Fátima iniciou nova vida e, em um ou dois anos, voltou a ser feliz, reconciliada com sua sorte. Porém um dia, quando estava na praia, um bando de mercadores de escravos desembarcou e levou-a, junto com outros cativos.

Apesar dela se lamentar amargamente de seu destino, eles não demonstraram nenhuma compaixão: levaram-na para Istambul e venderam-na como escrava. Pela segunda vez o mundo da jovem ruíra.

Mas quis a sorte que no mercado houvesse poucos compradores na ocasião. Um deles era um homem que procurava escravos para trabalhar em sua serraria, onde fabricava mastros para embarcações. Ao perceber o ar desolado e o abatimento de Fátima, decidiu comprá-la, pensando que poderia proporcionar-lhe uma vida um pouco melhor do que teria nas mãos de outro comprador.

Ele levou Fátima para casa com a intenção de fazer dela uma criada para sua esposa.

Mas ao chegar em casa soube que tinha perdido todo o seu dinheiro quando um carregamento fora capturado por piratas. Não poderia enfrentar as despesas que lhe davam os empregados, e assim ele, Fátima e sua mulher arcaram sozinhos com a pesada tarefa de fabricar mastros.

Fátima, grata ao seu patrão por tê-la resgatado, trabalhou tanto e tão bem que ele lhe deu a liberdade, e ela passou a ser sua ajudante de confiança. Assim ela chegou a ser relativamente feliz em sua terceira profissão.

Um dia ele lhe disse: — Fátima, quero que vá a Java, como minha representante, com um carregamento de mastros; procure vendê-los com lucro.

Ela então partiu. Mas quando o barco estava na altura da costa chinesa um tufão o fez naufragar. Mais uma vez Fátima se viu jogada como náufraga em uma praia de um país desconhecido. De novo chorou amargamente, porque sentia que nada em sua vida

acontecia como esperava. Sempre que tudo parecia andar bem, alguma coisa acontecia e destruía suas esperanças.

— Por que será — perguntou pela terceira vez — que sempre que tento fazer alguma coisa não dá certo? Por que devo passar por tantas desgraças? Como não obtive respostas, levantou-se da areia e afastou-se da praia.

Acontece que na China ninguém tinha ouvido falar de Fátima ou de seus problemas. Mas existia a lenda de que um dia chegaria certa mulher estrangeira capaz de fazer uma tenda para o imperador. Como naquela época não existia ninguém na China que soubesse fazer tendas, todo mundo aguardava com ansiedade o cumprimento da profecia.

Para ter certeza de que a estrangeira ao chegar não passaria despercebida, uma vez por ano os sucessivos imperadores da China costumavam mandar seus mensageiros a todas as cidades e aldeias do país pedindo que toda mulher estrangeira fosse levada à corte.

Exatamente numa dessas ocasiões, esgotada, Fátima chegou a uma cidade costeira da China. Os habitantes do lugar falaram com ela através de um intérprete e explicaram-lhe que devia ir à presença do imperador.

— Senhora — disse o imperador quando Fátima foi levada até ele — sabe fabricar uma tenda? — Acho que sim, Majestade — respondeu a jovem.

Pediu cordas, mas não tinham. Lembrando-se dos seus tempos de fiandeira, Fátima colheu linho e fez as cordas. Depois pediu um tecido resistente, mas os chineses não o tinham do tipo que ela precisava. Então, utilizando sua experiência com os tecelões de Alexandria, fabricou um tecido forte, próprio para tendas. Percebeu que precisava de estacas para a tenda, mas não existiam no país. Lembrando-se do que lhe ensinara o fabricante de mastros em Istambul, fez as estacas. Quando estas estavam prontas ela puxou de novo pela memória, procurando lembrar-se de todas as tendas que tinha visto em suas viagens. E uma tenda foi construída.

Quando a maravilha foi mostrada ao imperador da China ele se prontificou a satisfazer qualquer desejo que Fátima expressasse. Ela escolheu morar na China, onde se casou com um belo príncipe e, rodeada por seus filhos, viveu muito feliz até o fim de seus dias. Através dessas aventuras Fátima compreendeu que, o que em cada ocasião lhe tinha parecido ser uma experiência desagradável, acabou sendo parte essencial de sua felicidade.

Fortim (2009, p. 28)



Ao meu bebê, Martin, que nasceu junto com esse mestrado.

## RESUMO

Romão, C. T. (2022). *As marcas das crises profissionais de início de carreira de jovens adultos(as)* (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

A presente pesquisa visou a compreender as crises profissionais em jovens adultos(as), buscando entender o que haveria de específico nas crises que irrompem em início de carreira na atualidade e quais as suas causas e finalidades na construção de carreira daqueles(as) que a vivenciam. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa a partir do referencial teórico da Psicologia Analítica de C. G. Jung e de autores(as) pós-junguianos(as), em diálogo com pesquisadores(as) do campo das carreiras. Os instrumentos utilizados para esse fim foram a entrevista semiestruturada e um recurso imagético projetivo. Categorias temáticas empíricas foram construídas a partir do campo e contrastadas com a revisão de literatura na discussão dos resultados. Os resultados mostram que a crise profissional é um fenômeno psicossocial e multifacetado, com suas causas entrelaçadas à subjetividade e ao contexto sociolaboral contemporâneo. Identificamos também que a crise profissional, assim como já havia sido proposto para as crises de cunho pessoal, possui potencial criativo, podendo atuar a partir de um caráter teleológico em prol do processo de individuação. Concluímos, com a pesquisa, que as crises profissionais vivenciadas por adultos(as) jovens na atualidade possuem suas especificidades, especialmente no que se refere à internalização das demandas da sociedade do desempenho, que têm, por sua vez, o potencial de favorecer uma identificação unilateral com a *persona*, contribuindo para a vivência de falta de sentido no trabalho.

**Palavras-chave:** Crise profissional. Jovens adultos. Transição dos 30. Psicologia Analítica.

## ABSTRACT

Romão, C. T. (2022). *The peculiarities of young adults' early career crises* (Masters Dissertation). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

This research aimed to understand career crisis in young adults, seeking to better comprehend what specific factors contribute to crisis eruption at the early stages of their careers today, and the causes and purposes in building a career for those who experience a crisis. Therefore, qualitative research was carried out based on the theoretical framework of Analytical Psychology by C. G. Jung and post-jungian authors, in dialogue with researchers within the career realm. A semi-structured interview and a projective imagery resource were the utilized research instruments. Empirical thematic categories were constructed from the research field and contrasted with the literature review within the results' discussion. The results show that the career crisis is a psychosocial and multifaceted phenomenon, with its causes imbricated in subjectivity and in the contemporary western socio-labor context. We also identified that the career crisis, as previously proposed in relation to personal crisis, has creative potential, acting from a teleological nature in favor of the individuation process. It has been concluded from the research that the career crisis experienced by young adults today have their specificities, especially with regard to the internalization of the demands of the performance society, which, in turn, have the potential to favor a unilateral identification with the *persona*, contributing experiencing a lack of meaning at work.

**Keywords:** Career crisis. Young adults. Age 30 transition. Analytical psychology.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Períodos de Desenvolvimento Adulto por Daniel Levinson .....	40
Figura 2 – Etapas do desenvolvimento de carreira, por Edgar Schein.....	60
Figura 3 – Formiga.....	82
Figura 4 – Onça.....	83
Figura 5 – Estrada com neblina.....	83
Figura 6 – Calendário.....	89
Figura 7 – Fonte de água.....	90
Figura 8 – Pegada.....	96
Figura 9 – Poço .....	96
Figura 10 – Formiga.....	97
Figura 11 – Proibido continuar .....	102
Figura 12 – Calouros.....	103
Figura 13 – Roda de violão .....	103

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Síntese da concepção levinsoniana da adulez jovem (fase noviça) .....	43
Quadro 2 – Resumo das entrevistadas .....	79
Quadro 3 – Linha do Tempo da carreira de Emanuelle .....	80
Quadro 4 – Síntese dos temas de Emanuelle.....	84
Quadro 5 – Linha do Tempo da carreira de Martina.....	86
Quadro 6 – Síntese dos temas de Martina .....	90
Quadro 7 – Linha do tempo da carreira de Joana.....	93
Quadro 8 – Síntese dos temas de Joana .....	97
Quadro 9 – Linha do tempo da carreira de Flora .....	100
Quadro 10 – Síntese dos temas de Flora .....	104

## LISTA DE SIGLAS

<b>IPUSP</b>	Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo
<b>LABOR</b>	Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional
<b>MBA</b>	<i>Master Business Administration</i>
<b>NOP</b>	Núcleo de Orientação Profissional
<b>OAB</b>	Ordem dos Advogados do Brasil
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>OP</b>	Orientação Profissional
<b>RH</b>	Recursos Humanos
<b>TDAH</b>	Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	16
<b>1 OBJETIVOS</b> .....	18
1.1 OBJETIVO GERAL .....	18
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
<b>2 INTRODUÇÃO</b> .....	19
2.1 CONTEXTO CONTEMPORÂNEO .....	22
2.2 DESENVOLVIMENTO ADULTO: TEORIAS.....	26
2.2.1 <b>Perspectiva junguiana</b> .....	26
2.2.2 <b>Transição dos 30: a proposta de Daniel Levinson</b> .....	38
2.2.3 <b>Adulterez emergente: uma nova fase?</b> .....	44
2.3 CRISE PROFISSIONAL E CARREIRA .....	49
2.3.1 <b>Sobre carreira</b> .....	49
2.3.2 <b>Sobre crises e transições</b> .....	52
2.3.3 <b>Crise profissional</b> .....	57
2.3.4 <b>Uma leitura da crise a partir de alienação profissional: Bohoslavsky</b> .....	65
2.4 SÍNTESE: CONCEITOS-CHAVE ADOTADOS NESSA PESQUISA .....	68
2.4.1 <b>Conceitos oriundos da Psicologia Analítica de C. G. Jung e pós-junguianos(as)</b> .	68
2.4.2 <b>Contribuições de autores(as) desenvolvimentistas e/ou do campo das carreiras</b> ....	71
<b>3 MÉTODO</b> .....	72
3.1 ENQUADRAMENTO DA PESQUISA E REFERENCIAL TEÓRICO .....	72
3.2 INSTRUMENTOS.....	74
3.3 PARTICIPANTES .....	74
3.4 PROCEDIMENTOS .....	76
3.5 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....	77
3.6 CUIDADOS ÉTICOS .....	78
<b>4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS</b> .....	79
4.1 APRESENTAÇÃO DAS ENTREVISTAS E EIXOS TEMÁTICOS INDIVIDUAIS ....	79
4.1.1 <b>Emanuelle</b> .....	80
4.1.1.1 Síntese do relato de Emanuelle .....	80
4.1.1.2 Imagens escolhidas por Emanuelle .....	82
4.1.1.3 Eixos temáticos extraídos do relato de Emanuelle.....	84
4.1.2 <b>Martina</b> .....	86

4.1.2.1 Síntese do relato de Martina.....	86
4.1.2.2 Imagens escolhidas por Martina.....	89
4.1.2.3 Eixos temáticos extraídos do relato de Martina.....	90
<b>4.1.3 Joana.....</b>	<b>92</b>
4.1.3.1 Síntese do relato de Joana .....	93
4.1.3.2 Imagens escolhidas por Joana .....	96
4.1.3.3 Eixos temáticos extraídos do relato de Joana.....	97
<b>4.1.4 Flora.....</b>	<b>100</b>
4.1.4.1 Síntese do relato de Flora .....	100
4.1.4.2 Imagens escolhidas por Flora.....	102
4.1.4.3 Eixos temáticos extraídos do relato de Flora.....	104
4.2 SÍNTESE: AS TRÊS CATEGORIAS DE ANÁLISE EXTRAÍDAS DO CAMPO .....	106
<b>5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>108</b>
5.1 CONSTRUÇÃO DA CRISE .....	108
5.2 VIVÊNCIA DA CRISE .....	113
5.3 RESULTANTES DA CRISE.....	119
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>123</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>126</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>134</b>
ANEXO A – QUESTÕES DE APOIO.....	134
ANEXO B – FORMULÁRIO DE TRIAGEM ( <i>GOOGLE FORMS</i> ).....	135
ANEXO C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) .....	136



## APRESENTAÇÃO

A crise profissional me é um tema bastante familiar. Minha primeira vivência de crise se manifestou ainda durante o curso de Psicologia. Embora não tenha levado à evasão, culminou na ruptura com a área logo após o término da graduação. Migrei para o campo da Comunicação, no qual permaneci por nove anos. Ao longo desse período, meu foco parecia estar sempre em um estado profissional a ser atingido, em uma inesgotável busca por um lugar que me traria o tão almejado sentido em minha profissão. Entretanto, quando me vi na posição que desejava chegar desde o momento em que comecei a trabalhar com Comunicação, o sentido não veio.

Uma nova crise se instalou, dessa vez mais intensa. O desejo de ruptura e a fantasia de largar tudo se manifestaram em mim. Vieram acompanhados da angústia e da sensação de vazio e de estar perdida, sem perspectiva para o futuro. Em retrospecto, me vejo refletida nas palavras de Bohoslavsky (1983), quando este descreve a crise de alienação profissional. No entanto, em seu aspecto criativo, me fez entrar em contato comigo mesma e mergulhar no meu mundo interno para entender que meu caminho poderia ser outro. A crise foi bem-vinda, me proporcionou o resgate de um sentido e, acredito, a possibilidade de construir meu caminho rumo à individuação.

Assim, essa pesquisa nasce de uma vivência. Como nos ensina Jung (2019 [1921]), a produção científica é um “produto da constelação psicológica subjetiva do/a pesquisador/a” (§8), estando pesquisador(a) e fenômeno, de forma inescapável, mutuamente implicados.

Conforme Blustein, Kenny, Di Fabio e Guichard (2018), o trabalho tem a capacidade tanto de preencher quanto de frustrar muitas das necessidades básicas do ser humano, necessidades estas fundamentais para que tenhamos um senso de propósito, sentido e alegria em nossas vidas. Assim, há um grande impacto psicológico em situações de frustração profissional.

Indo além da minha vivência, fui percebendo esse fenômeno emergindo com intensidade no consultório e no meu entorno. Comecei a me perguntar: por que tantas pessoas na faixa dos 30 anos estão passando por uma crise profissional? Como poderíamos entender essas crises que emergem em algumas pessoas nessa etapa da vida? Teria relação com o momento atual que vivemos na contemporaneidade? Falamos em crises de início de carreira? Essas e outras questões passaram a me habitar. Em paralelo,

dei de encontro com algumas pesquisas realizadas na academia sobre temáticas como a de Greve (2019), que pesquisou transição de carreira em jovens adultos(as) em São Paulo, e a de Dias (2015), que estudou sobre questões de carreira na transição dos 30 anos, as quais me inspiraram a contribuir para esse campo.

Assim, o tema que abordamos aqui é atual, importante e tem espaço para ser ampliado. Dessa forma, esta pesquisa buscou contribuir com novas formas de ajudar esses(as) adultos(as) que são acometidos(as) por crises profissionais e ampliar a compreensão desse fenômeno no campo de Orientação Profissional e de Carreira.

# **1 OBJETIVOS**

## **1.1 OBJETIVO GERAL**

- Compreender as crises profissionais de início de carreira em jovens adultos(as).

## **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analisar o que há de específico nas crises que irrompem em início de carreira na atualidade;
- Compreender as causas (por quê?) e a finalidade (para quê?) da crise na trajetória profissional daqueles(as) que a vivenciam.

## 2 INTRODUÇÃO

A quantidade de adultos(as) jovens passando por crises profissionais nesse começo de século nos chama a atenção. Ainda em início de carreira, se apresentam em crise, muitas vezes com o desejo de repensar suas trajetórias, de “largar tudo”, relatando não enxergar sentido na ocupação atual e almejando mudar. Esse grupo, entretanto, ainda carece de um volume maior de estudos específicos no campo das carreiras. Encontramos algumas pesquisas recentes (Dias, 2015; Greve, 2019), porém há espaço para ampliar este conhecimento.

É importante ressaltar, de início, que a adultez jovem é um amplo universo, não sendo possível estabelecer um padrão do que seria “jovem adulto(a)”, especialmente em um país heterogêneo e desigual como o Brasil. Não é preciso dizer que ser um(a) jovem adulto(a) em um contexto urbano de classe média é completamente diferente de ser um(a) jovem adulto(a) em situação de vulnerabilidade. Para os objetivos aqui propostos, partiremos de um recorte que abarca homens e mulheres com cerca de 30 anos (no momento da crise), com formação superior e moradores(as) de grandes centros urbanos. São profissionais que ainda estão em relativo início de carreira e que realizam sua construção de carreira no século XXI. Apesar desse recorte, sabemos que ele não abarca a realidade da maioria da população no contexto brasileiro e que é importante fomentar a pesquisa no campo das carreiras em outros recortes sociais (Blustein et al., 2018; Guichard, 2012; Ribeiro, 2020), o que não diminui a importância da pesquisa realizada, pois a academia precisa investigar todos os grupos sociais (Ribeiro, 2021).

As crises profissionais não são objeto de estudo exclusivo do campo dos(a) jovens adultos(a), nem da época atual; pelo contrário, existe uma série de pesquisas sobre a crise de carreira na meia-idade, inclusive conduzidas por autores clássicos da Orientação Profissional e da Psicologia Organizacional, como Donald Super e Edgar Schein. Entretanto, a contemporaneidade traz suas marcas. Ser jovem adulto(a) e construir sua carreira no início do século XXI, em um contexto demarcado por uma pluralidade de referências e de possibilidades, é diferente de momentos anteriores, nos quais os papéis eram mais definidos e estáveis. Conforme aponta Nelson (2021):

Muitas pessoas dizem que isso não foi um problema para os jovens no passado, então por que estamos preocupados com isso agora? Essas pessoas estão se esquecendo de que as características da idade adulta emergente não eram as mesmas nos séculos anteriores. (p. 182)

Presenciamos, nos últimos 50 anos, diversas mudanças nas ordens social, econômica e cultural. Testemunhamos o início da globalização, o advento da internet, um massivo desenvolvimento tecnológico e digital, profundas mudanças na organização do mundo do trabalho, a ascensão do neoliberalismo, entre outros marcos, como mais recentemente, da pandemia do Covid-19. Passamos pela virada do milênio, com todos os seus mitos e temores, como o “*bug* do milênio”, e chegamos ao século XXI. Um dos campos diretamente afetados pelas mudanças que ocorreram nas últimas décadas foi o do trabalho (Baruch, Szücs, & Gunz 2015), que vem trilhando um caminho de maior flexibilização, transições, incertezas e menor previsibilidade e estabilidade (Guichard, 2012; Savickas et al., 2009).

As mudanças sociolaborais iniciadas ao longo da década de 1970, que atingiram de forma mais marcante a realidade brasileira durante os anos 1990 (Ribeiro & Uvaldo, 2011), trouxeram uma multiplicidade nas possibilidades de construção identitária para os trabalhadores(as). Com isso, tornaram os projetos de vida no campo laboral mais “instáveis, complexos e heterogêneos, pela emergência de uma multiplicidade de referentes e critérios para guiar a vida no mundo” (Ribeiro & Uvaldo, 2011, p. 44). Na maior parte do século XX, as escolhas de carreira seguiam padrões mais definidos e homogêneos, visto que “as normas e expectativas sociais restringiam as perspectivas ocupacionais, na medida em que a ordem social fornecia caminhos predeterminados a partir dos quais os indivíduos deveriam fazer escolhas adequadas” (Savickas et al., 2009, p. 240). As formas de carreira contemporâneas coexistem, entretanto, com as formas tradicionais (Blustein, 2019; Gander, 2021; Ribeiro, 2013), o que reforça a complexidade do mundo do trabalho atual.

Nesse cenário, passar por múltiplas transições ao longo da carreira tornou-se algo praticamente esperado, quase uma regra em vez de exceção. Conforme Magalhães (2011), nas últimas décadas, a norma de permanecer em um único emprego ou organização ao longo da vida tem sido substituída por um padrão de mudanças periódicas. Para Savickas et al. (2009):

Não são apenas os adolescentes que se confrontarão com a grande questão: o que eu vou fazer da minha vida? Ela está posta para todos, quando confrontados com uma série de grandes transições nas suas vidas, ocasionadas por mudanças na saúde, no emprego e nas relações pessoais mais íntimas. (p. 241)

Com essa pluralidade, as possibilidades profissionais tornam-se menos definidas, cabendo cada vez mais ao sujeito um maior “protagonismo” frente à sua

construção de carreira, o que pode trazer uma sensação de liberdade, mas também autorresponsabilização. Os projetos profissionais tornam-se autorais, restando ao sujeito uma maior autonomia diante de sua construção de carreira.

Faz-se uma escolha ao mesmo tempo que se convive com uma incerteza, com novas possibilidades que podem se apresentar, imprevistos e mudanças no próprio campo profissional. Dessa forma, construir um projeto profissional na contemporaneidade implica suportar a ambiguidade e a angústia da incerteza. É uma tarefa em constante andamento e nunca finalizada.

Os(as) jovens adultos(as) da atualidade são nascidos(as) entre os anos de 1980 e 1990, na época em que as mudanças no contexto sociolaboral começaram a atingir a realidade brasileira de forma mais marcante, como já dito anteriormente. Eles(as) cresceram nesse contexto e iniciaram a construção de suas trajetórias profissionais em pleno início de século, momento marcado pela transição de modelos. Assim, “essa transição relega o sujeito a experienciar desafios sociolaborais e culturais ambíguos e contraditórios que não guardam relação direta com os modelos adultos consolidados, gerando mais dúvidas e incertezas do que garantias” (Ribeiro et al., 2016, p. 16).

A partir disso, podemos pensar que há um impacto desse contexto na construção identitária desses(as) jovens, potencialmente evocando crises, como pontua Robinson (2015), um pesquisador da adultez jovem. O autor assinala que o contexto em que se é um(a) jovem adulto(a) mudou em relação às décadas anteriores, e um conjunto de desafios e transições emergiu, muito menos prevalente nas outras gerações. Além disso, ele descreve a adultez jovem como propensa a determinadas crises, exemplificando com uma crise que tem características comuns (*quarter-life crisis*) e que, embora não seja exclusivamente profissional, tem no trabalho um dos seus palcos de aparição.

Sobre a adultez jovem, a analista junguiana e orientadora profissional Patrícia Gimenez descreve<sup>1</sup> essa etapa do ciclo vital como um período em que, muitas vezes, surge a necessidade de um mergulho interno, de repensar as escolhas feitas até o momento e de fazer novas escolhas. É nesse momento que relacionamos a experiência teórica com a prática laboral propriamente dita, o que pode fazer com que questões não pensadas no momento de escolha venham à tona. No âmbito afetivo, essa fase da vida também é enquadrada como um momento de decisões que coincide com a fase de experimentações, evocando sentimentos ambíguos e potenciais crises.

---

<sup>1</sup> Comunicação pessoal, 2020.

Já Arnett (2000) propõe uma nova etapa do desenvolvimento que se revela na contemporaneidade, a chamada “adulter emergente” (*emerging adulthood*), um período caracterizado por instabilidades, exploração identitária nos campos do trabalho e do amor e um sentimento subjetivo de estar entre a adolescência e a vida adulta propriamente dita.

Assim, partindo do pressuposto de que a vivência da adulter jovem na atualidade é marcada por especificidades em relação às décadas anteriores (Arnett, 2000), mostrando-se um período propício para a eclosão de crises (Arnett, 2000; Robinson, 2015), e sendo o trabalho um dos campos em que essas crises podem se manifestar, a presente pesquisa buscou responder à seguinte pergunta: *o que há de específico nas crises de início de carreira observadas em jovens adultos(as) da atualidade?*

Para tanto, iniciamos a fundamentação teórica descrevendo brevemente as características do contexto contemporâneo, seguimos apresentando alguns modelos de desenvolvimento adulto que circunscrevem a etapa da adulter jovem, na sequência definimos como compreendemos crise e carreira nesse trabalho para, por fim, aprofundar nas temáticas das crises profissionais propriamente ditas. Em seguida, apresentamos o método, os resultados e as análises das entrevistas, propondo nossa contribuição para o campo científico a partir do presente trabalho.

## 2.1 CONTEXTO CONTEMPORÂNEO

Muitos pensadores e pensadoras se debruçam atualmente sobre a missão de pensar a contemporaneidade por meio de termos como “hipermodernidade” (Lipovetsky, 2011), “modernidade líquida” (Bauman, 2001), “modernidade reflexiva” (Giddens, 2002), cada um(a) lançando luz em determinados aspectos que julgam centrais na caracterização que fazem. Byung-Chul Han, filósofo sul-coreano radicado na Alemanha, fez sua leitura a partir do paradigma do desempenho. Em seu ensaio “Sociedade do Cansaço”, Han (2019) parte da constatação de que cada época possui suas enfermidades, sendo o século XXI definido pelas patologias neuronais, como depressão, transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH), transtornos de personalidade limítrofe e *burnout*. O autor, pois, faz uma crítica ao capitalismo, relacionando-o a esses adoecimentos.

Han (2019) defende que a sociedade atual não é mais a sociedade da disciplina, como descrita por Foucault (1975), nem marcada por muros que delimitam os espaços entre o normal e o anormal (hospitais, asilos, presídios, quartéis, fábricas). A sociedade em questão, que caracterizou grande parte do século XX, era pautada pelo controle e

circunscrita pela negatividade: o não, a proibição, o não-ter-o-direito, a repressão, a regra. A atualidade, por sua vez, se caracteriza pelo que Han (2019) chama de excesso de positividade e de poder ilimitado; “no lugar de proibição, mandamento ou lei, entram projeto, iniciativa e motivação” (p. 24). O autor sintetiza: “a sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade do desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais ‘sujeitos da obediência’, mas sujeitos do desempenho e da produção. São empresários de si mesmos” (Han, 2019, p. 23).

O autor ainda argumenta que essa mudança de paradigma atende ao capitalismo, sendo o aumento da produção o grande guia que habita o inconsciente social. Reflete que, a partir de determinado nível de produtividade, o esquema negativo da proibição e da disciplina perde força por ter um efeito de bloqueio. Já o paradigma do desempenho, com seu esquema positivo de poder, é mais eficiente, tornando o sujeito contemporâneo “mais rápido e mais produtivo do que o sujeito da obediência” (Han, 2019, p. 25). A disciplina não sai de cena, mas é internalizada:

O sujeito do desempenho está livre da instância externa de domínio que o obriga a trabalhar ou que poderia explorá-lo. É senhor e soberano de si mesmo. Assim, não está submisso a ninguém ou está submisso apenas a si mesmo. É nisso que ele se distingue do sujeito da obediência. A queda da instância dominadora não leva à liberdade. Ao contrário, faz com que liberdade e coação coincidam. (Han, 2019, p. 29)

Para Han (2019), a violência sistêmica inerente à sociedade do desempenho produz uma constante pressão, resultando em adoecimentos marcados pelo esgotamento. O desempenho é compreendido pelo autor como o mandato da sociedade pós-moderna do trabalho. O excesso de trabalho torna-se uma autoexploração, o que, segundo o autor, é muito mais eficiente do que a exploração pelo(a) outro(a), pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. Explorador(a) e explorado(a), agressor(a) e vítima se confundem, gerando uma “uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência” (Han, 2019, p. 30).

Dardot e Laval (2016) dialogam com a tese de Han a partir da crítica ao neoliberalismo. Conforme os autores, mais do que uma doutrina econômica, o neoliberalismo é uma nova racionalidade de mundo. Essa lógica interpelou o modo de ser e de viver dos indivíduos, organizando suas ações e fazendo emergir o que eles denominam “sujeito neoliberal” (ou neosujeito). Este é construído e imbricado em valores como o individualismo, o empreendedorismo de si, a autorresponsabilização, a autonomia, a busca incessante pelo sucesso (e de alcançá-lo por meio de paradigmas



meritocráticos), a flexibilidade e a assunção de todos os riscos. Com isso, há a produção de uma subjetividade doente. O indivíduo se vê sempre na busca eterna por algo que não sabe o que é e que, conseqüentemente, está sempre em falta. Nesse sentido, Dunker (2021) ressalta que o neoliberalismo representa uma nova moralidade que dita como devemos sofrer. Nesse contexto, o sofrimento passa a ser utilizado como recurso, podendo ser “metodicamente produzido e administrado para aumentar o desempenho” (Dunker, 2021, p. 182).

Nas narrativas dos(as) jovens adultos(as) em crise de sentido profissional, encontramos alguns discursos como: “quero ser meu(minha) próprio(a) chefe”, “quero fazer meus próprios horários” e “quero ter um trabalho com propósito”. Nessa perspectiva, frequentemente aparece, no imaginário, o desejo de trabalhar por conta própria como sendo a solução universal que resolverá todos os problemas. Tal solução pode estar intimamente relacionada à racionalidade neoliberal, visto que:

[Há a] internalização de predisposições psicológicas visando à produção de um tipo de relação a si, aos outros e ao mundo guiada através da generalização de princípios empresariais de performance, de investimento, de rentabilidade, de posicionamento, para todos os meandros da vida. Dessa forma, a empresa poderia nascer no coração e na mente dos indivíduos. (Safatle, 2021, p. 30)

Sennett (2015) contribui para essa discussão trazendo uma reflexão sobre os impactos do “capitalismo flexível” e sua lógica do curto prazo na subjetividade dos(as) trabalhadores(as). O autor afirma que o desenvolvimento do caráter depende de estabilidade, da confiança, da ajuda mútua e do comprometimento, e esses aspectos ficam abalados diante de uma economia dinâmica, de mudanças frequentes e dos cenários de instabilidade. Para ele, o capitalismo de curto prazo corrói o caráter do homem e da mulher, sobretudo as qualidades que vinculam os indivíduos uns aos outros e que lhes dão um senso de identidade sustentável no tempo. Essa temporalidade do novo capitalismo afeta a vida emocional das pessoas dentro e fora do local de trabalho. Dunker (2021) discute sobre como a nova forma de organização do trabalho — a partir de projetos, contratos provisórios —, somada à conseqüente migração entre empresas e/ou práticas profissionais ao longo da carreira, impacta no surgimento de “uma cultura de ‘mudança permanente’, de ‘atualização permanente’ e da ‘flexibilização normativa’” (p. 183).

A flexibilidade, enquanto característica desse novo capitalismo, gera ansiedade, pois as pessoas não sabem que riscos serão compensados e que caminhos seguir. O

discurso é de que a flexibilidade permite mais liberdade às pessoas para moldarem suas vidas. No entanto, o que Sennett (2015) defende é que essa nova ordem impõe novos controles, menos explícitos, que vêm camuflados atrás da liberdade individual. O capitalismo flexível alimenta a experiência de estar à deriva no tempo: de lugar em lugar, de emprego em emprego.

Figueiredo e Klautau (2019) também apontam que a flexibilidade imposta pelo mercado, acompanhada da perda de direitos e da estabilidade, traz consigo exigências constantes de produtividade que, por sua vez, engendram uma sensação generalizada de instabilidade. As autoras recorrem à expressão de Han (2017), “depressão do sucesso”, para ilustrar como o sujeito do desempenho busca, de forma desenfreada, o reconhecimento por meio de suas realizações e se pensa livre; porém, na realidade, encontra-se preso em si mesmo e nas demandas de desempenho. Figueiredo e Klautau (2019) enfatizam: “foi exatamente isso o que a cultura contemporânea, pautada no neoliberalismo fez com o sujeito trabalhador: o transformou em autoexplorador” (p. 154).

Diante disso, podemos aferir que a flexibilização, a heterogeneidade, as mudanças e a agilidade, que caracterizam o mundo do trabalho atual, transformam a experiência dos indivíduos com o trabalhar. A cultura capitalista neoliberal, que privilegia a competitividade e a produtividade, contribui para o adoecimento dos indivíduos. Há uma valorização do(a) trabalhador(a)-empresa, difundido(a) pelo modelo neoliberal como alguém bem-sucedido(a), centrado(a) em sua performance e capaz de assumir riscos. Do ponto de vista da lógica organizacional, percebemos como a competição exacerbada e as culturas organizacionais impiedosas fragilizam os(a) trabalhadores(a), tendo estes(a), muitas vezes, que se adequar aos valores e às condutas institucionais para manterem seus empregos (Figueiredo & Klautau, 2019). No contemporâneo mundo do trabalho, especialmente (mas não exclusivamente) nos contextos corporativos, a máxima do desempenho assume a direção. Não por coincidência, a síndrome de *burnout* foi classificada pela Organização Mundial de Saúde (World Health Organization, 2019) como um fenômeno ocupacional relacionado ao estresse crônico de trabalho não administrado, implicando, dessa forma, o papel das empresas na compreensão do quadro.

Desse modo, buscamos, com essa contextualização, trazer uma visão da contemporaneidade a partir de um recorte das características dos tempos atuais que impactam a relação dos indivíduos com o trabalho. Flexibilidade no campo laboral, lógica de curto prazo, valorização do empreendedorismo de si, internalização de valores empresariais como o desempenho, entre outras características, marcam nosso mundo

atual. Procuramos, com isso, mostrar os impactos das características contemporâneas na constituição do eu e nos adoecimentos que percebemos atualmente.

## 2.2 DESENVOLVIMENTO ADULTO: TEORIAS

Apresentamos, nesta seção, algumas teorias que pensam a psicologia do(a) adulto(a), com o objetivo de fornecer uma base teórica para amparar o recorte de jovens adultos(as) escolhido para a presente pesquisa. Iniciamos com a apresentação da perspectiva junguiana de desenvolvimento psicológico adulto e seguimos com a descrição de transição dos 30 anos proposta por Levinson (1978). Depois, finalizamos com a apresentação de uma proposta mais atual focada na adultez jovem, que é a teoria da adultez emergente de Arnett (2000).

### 2.2.1 Perspectiva junguiana

Carl Gustav Jung foi um dos pioneiros no pensamento sobre o desenvolvimento psicológico do(a) adulto(a) (Jung, 2018 [1932]), introduzindo a ideia de uma crise na metade da vida (metanoia), utilizada como inspiração para teóricos como Erik Erikson e Daniel Levinson, que descreveram as crises no processo de desenvolvimento adulto (Magalhães, 2005; Robinson, 2015). Antes de expor como é tecido o desenvolvimento da personalidade nessa perspectiva, se faz necessário definirmos alguns conceitos relacionados à compreensão junguiana da psique. Utilizaremos como base os textos de Jung e de autores(as) pós-junguianos(as), priorizando os(as) pensadores(as) da escola desenvolvimentista<sup>2</sup>, mas incluindo algumas referências de autores(as) de outras escolas, quando necessária alguma ampliação. Essa escolha se deu para facilitar o diálogo com os demais autores selecionados para complementar a leitura sobre a adultez jovem (Daniel Levinson e Jeffrey Arnett), os quais partem também de uma perspectiva desenvolvimentista.

Definir a psique é uma tarefa árdua, visto que sua natureza é profundamente variada, indefinida e ilimitada (Jung, 2018 [1934]). Como bem aponta Whitmont (1995),

---

<sup>2</sup> Conforme classificação de Samuels (1985). Este autor define três escolas que se caracterizam a partir da maneira como priorizam aspectos teóricos e clínicos. Segundo o estudioso, a escola desenvolvimentista privilegia, do ponto de vista teórico, o desenvolvimento da personalidade, bem como o conceito de *Self* e a definição de arquétipo; do ponto de vista clínico, considera a análise da transferência-contratransferência, a experiência simbólica e o exame de imagens.

ela não opera de acordo com nossa linha de racionalidade costumeira, sendo uma apresentação lógica e sistemática quase impossível, devido à natureza do assunto. Não é nosso objetivo, na presente dissertação, trazer uma definição finalista da psique, mas tentaremos fazer algumas aproximações para auxiliar na compreensão dos conceitos junguianos aqui utilizados, com o devido cuidado de não assumir uma posição reducionista.

Jung (2019 [1921]) compreende a psique como “a totalidade dos processos psíquicos, tanto conscientes quanto inconscientes” (§ 752). É um sistema dinâmico e vivo, composto por estruturas de natureza individual e coletiva, que estão constantemente se agrupando e reagrupando em função de sua carga energética (energia psíquica) e das inter-relações que estabelecem entre si e o mundo. É atribuída ao inconsciente uma função compensatória de autorregulação no tocante à consciência:

Conteúdos reprimidos, excluídos e inibidos pela orientação consciente do indivíduo passam para a inconsciência e lá formam um contrapólo da consciência. Essa contraposição se fortalece com qualquer aumento de ênfase sobre a atitude consciente até interferir com a atividade da própria consciência. Finalmente, conteúdos inconscientes reprimidos reúnem uma carga de energia suficiente para irromper na forma de SONHOS, IMAGENS espontâneas ou sintomas. O objetivo do processo compensatório parece ser o de ligar, como uma ponte, dois mundos psicológicos. Essa ponte é o SÍMBOLO. (Samuels, 1988, pp. 21-22)

A consciência é o campo que abrange tudo aquilo que é conhecido pelo sujeito, sendo a única parte da psique acessada diretamente por ele. Sua percepção é pautada por quatro funções principais e duas atitudes. As funções são o pensamento, o sentimento, a sensação e a intuição. Há, em cada pessoa, o predomínio de uma das funções. As atitudes respondem à modalidade de direcionamento da energia psíquica para dentro ou para fora, respectivamente a introversão e a extroversão. Conforme Hall e Nordby (2018), “a individuação e a consciência caminham *pari passu* no desenvolvimento da personalidade; o início da consciência é também o início da individuação” (p. 27).

O ego é a instância que organiza a mente consciente e é compreendido, na Psicologia Analítica, como o centro da personalidade consciente e a sede da identidade (Edinger, 2020). É responsável pela continuidade pessoal ao longo do tempo, tendo como importante função a memória. O ego tem relação com volição, ação e intenção. Nas palavras de Jung (2019 [1950]): “entendemos por eu aquele fator complexo com o qual todos os conteúdos inconscientes se relacionam. É esse fator que constitui como que o centro do campo da consciência, [...] é o sujeito de todos os atos conscientes da pessoa”

(§ 1). O ego está subordinado ao *Self*<sup>3</sup>, que é o centro ordenador e unificador da psique total — consciente e inconsciente. Podemos pensar no ego enquanto uma ilha que está imersa e tem suas raízes nas profundezas do oceano, o *Self*. Essa ilha está sujeita às mudanças climáticas e aos efeitos das marés; assim está o ego para o *Self* — a ilha está no oceano, mas o oceano transcende e a inclui<sup>4</sup>. Sendo o ego o centro da consciência, ele não é idêntico à totalidade da psique, mas apenas um complexo entre outros. É o sujeito da consciência, enquanto o *Self* é sujeito da totalidade, o que abarca a psique inconsciente (Jung, 2019 [1921]).

O inconsciente, então, “abrange todos os conteúdos ou processos psíquicos que não são conscientes, isto é, que não estão relacionados com o eu de modo perceptível” (Jung, 2019 [1921], § 847). Esses conteúdos são compreendidos a partir de sua natureza pessoal e coletiva:

Podemos distinguir um inconsciente pessoal que engloba todas as aquisições da experiência *pessoal*: o esquecido, o reprimido, o subliminalmente percebido, pensado e sentido. Ao lado desses conteúdos inconscientes pessoais, há outros conteúdos que não provêm das aquisições pessoais, mas da possibilidade hereditária do funcionamento psíquico em geral, ou seja, da estrutura cerebral herdada. São as conexões mitológicas, os motivos e imagens que podem nascer de novo, a qualquer tempo e lugar, sem tradição ou migração históricas. Denomino esses conteúdos de *inconsciente coletivo*. (Jung, 2019 [1921], §851)

Os conteúdos conscientes e inconscientes se relacionam de forma compensatória, o que dá o caráter autorregulador do aparelho psíquico junguiano. Uma rede de complexos compõe a psique, cada qual com seu núcleo arquetípico, contendo uma polaridade consciente e outra inconsciente (Souza, 2018). Os complexos são conteúdos de tonalidade afetiva que se unem a partir de uma temática em comum e atuam com grau relativamente elevado de autonomia na psique quando constelados<sup>5</sup>. Sobre isso, há uma famosa fala de Jung: “hoje em dia todo mundo sabe que as pessoas ‘têm complexo’. Mas o que não é bem conhecido e, embora teoricamente seja de maior importância, é que os complexos podem ‘nos ter’” (Jung, 2018 [1934], § 200).

Eles se formam a partir de experiências pessoais; suas raízes, entretanto, são mais profundas nos domínios do inconsciente coletivo (núcleo arquetípico). Como já exposto,

<sup>3</sup> Nesta dissertação, serão utilizados “*Self*” e “Si-mesmo” para se referir ao *Self* junguiano.

<sup>4</sup> Yedda MacDonald em comunicação pessoal, em 2021

<sup>5</sup> O termo “constelado” exprime “o fato de que a situação exterior desencadeia um processo psíquico que consiste na aglutinação e atualização de determinados conteúdos” (Jung, 2018 [1934], § 198). É um processo automático que não pode ser detido a partir da vontade.

o inconsciente coletivo é o aspecto herdado, compartilhado por toda humanidade, composto por imagens primordiais. Nas palavras de Jung (2017 [1917], § 102), “trata-se da manifestação da camada mais profunda do inconsciente, onde jazem adormecidas as imagens humanas universais e originárias”, os arquétipos. A palavra “arquétipo” significa modelo original que conforma coisas de outro tipo e é sinônimo de protótipo (Hall & Nordby, 2018). Trata-se de potencialidades referentes ao experimentar e ao responder ao mundo que nos propiciam padrões ou predisposições de funcionamento. No entanto, devemos sempre levar em conta que “o desenvolvimento e a expressão de tais predisposições ou imagens latentes dependem *inteiramente* das experiências dos indivíduos” (Hall & Nordby, 2018, p. 33).

Podemos pensar nos arquétipos como se fossem caixas do nosso mundo interno que, apesar de terem determinada forma, não “vêm de fábrica” preenchidas com seus conteúdos. Estes são adquiridos a partir das vivências e experiências de cada um(a). Jung (2021 [1939]) elucida:

Sempre deparo de novo com o mal-entendido de que os arquétipos são determinados quanto ao seu conteúdo, ou melhor, são uma espécie de “ideias inconscientes”. Por isso devemos ressaltar mais uma vez que os arquétipos são determinados apenas quanto à forma e não quanto ao conteúdo, e no primeiro caso, de um modo muito limitado. Uma imagem primordial só pode ser determinada quanto ao seu conteúdo, no caso de tornar-se consciente e, portanto, preenchida com o material da experiência consciente. (§ 155)

Existem tantos arquétipos e complexos quanto as situações típicas da vida (Jung, 2021 [1936]). Um exemplo destes são os arquétipos/complexos materno e paterno, relevantes para refletirmos a respeito de escolhas de carreira.

Para Jung (2021 [1939]), não é apenas da mãe e do pai pessoal que provêm as influências sobre a psique infantil, mas também dos arquétipos materno e paterno projetados na figura da mãe e do pai reais, que se entremeiam nessas relações a partir de fantasias. As experiências, ao longo da vida, com o paterno e o materno se agrupam em torno desses núcleos arquetípicos, dando origem aos complexos parentais. Eles surgem do embate entre o indivíduo e o ambiente, ou seja, da interação do(a) bebê, da criança e do(a) adulto(a) com as pessoas com as quais se relaciona (Kast, 1997). É necessário, para o bom caminhar do desenvolvimento, o desligamento dos complexos, que começa a se dar na adolescência com a desidealização dos pais:

O complexo do eu de uma pessoa deve desligar-se, “de modo apropriado à idade”, dos complexos materno e paterno, para que ela possa perceber suas tarefas de desenvolvimento apropriadas à idade e ter à sua disposição um complexo do eu coerente — um “eu suficientemente forte” — que lhe permita perceber as exigências da vida, lidar com dificuldades e conseguir um certo grau de satisfação. (Kast, 1997, p. 10)

Os aprisionamentos nos complexos materno e paterno, ou a dificuldade no desligamento, podem levar a escolhas de caminhos que sirvam para preencher o não vivido dos pais (Kast, 1997) ou à repetição inconsciente de seus modelos, o que pode se manifestar no campo das escolhas profissionais e do desenvolvimento de carreira. Em última instância, o desligamento “é um compromisso entre aquilo que a vida própria de uma pessoa deseja e o que deseja o meio ambiente, em última análise, o pai, a mãe, os professores, a camada social em que vivemos” (Kast, 1997, p. 14).

Garcia (2006) pesquisou as formas como o complexo paterno se reflete no desenvolvimento do papel profissional de mulheres jovens adultas, buscando compreender até que ponto o aprisionamento nesse complexo pode influenciar as tomadas de decisão. Concluiu que, mesmo que distante do pai pessoal, a dificuldade em se separar do pai internalizado (complexo paterno) pode contribuir para uma maior permanência na condição de filha do que de mulher, ocasionando sentimentos de baixa autoestima, insegurança, exagero na dedicação e certo perfeccionismo nas ações de trabalho. Nesses casos, a luta para a realização do próprio caminho é árdua, pois além do desenvolvimento de um projeto profissional, é preciso romper com os padrões inconscientes, com pressupostos estabelecidos e com heranças familiares.

A influência dos pais/família nas escolhas de carreira é um tema amplamente discutido no campo da Orientação Profissional e de Carreira, e esses estudos nos ajudam a ampliar a compreensão da relação dos complexos parentais com o desenvolvimento de carreira. Almeida e Melo-Silva (2011), por exemplo, em uma revisão sistemática de literatura sobre a influência dos pais nas escolhas profissionais dos(as) filhos(as), apontam que, independentemente da abordagem selecionada para o estudo, tal influência é percebida de forma contínua nos processos de interação familiar. As autoras distinguem tais influências a partir de variáveis objetivas — como apoio financeiro, formação educacional e intervenções de ordem prática — e subjetivas (muitas vezes, inconscientes) — como apoio, aprovação/reprovação, expectativas, cobranças, crenças/valores a respeito do mundo do trabalho, suas próprias problemáticas vocacionais, sonhos, projetos, entre outros aspectos.

Nessa linha, Vautero, Taveira e Silva (2020), também em uma revisão sistemática de literatura, reforçam como as variáveis relacionadas à família influenciam nas tomadas de decisão de carreira. Os autores dividem entre fatores processuais e estruturais de influência familiar. Os fatores processuais circunscrevem temas como apoio, apego, expectativas, conflito, comunicação, estilos parentais; e os fatores processuais enquadram emprego dos pais, níveis educacional e socioeconômico e estrutura familiar.

Voltamos agora a Jung e ao desenvolvimento da personalidade. Este é compreendido, a partir da teoria junguiana, como um processo que se desenvolve ao longo de toda a vida, desde a infância até a entrada na vida adulta, meia-idade e velhice:

Atingir a personalidade não é tarefa insignificante, mas o melhor desenvolvimento possível da totalidade de um indivíduo determinado. Não é possível calcular o número de condições que devem ser satisfeitas para se conseguir isso. Requer-se para tanto a vida inteira de uma pessoa, em todos os seus aspectos biológicos, sociais e psíquicos. [...]. Personalidade é a obra a que se chega pela máxima coragem de viver, pela afirmação absoluta do ser individual, e pela adaptação, a mais perfeita possível, a tudo que existe de universal, e tudo isto aliado à máxima liberdade de decisão própria. (Jung, 2018 [1932], § 289)

Esse movimento de integração em direção à totalidade é chamado, na Psicologia Analítica, de “processo de individuação”, um dos conceitos centrais no referencial junguiano. Nas palavras de Jung (2002 [1928], § 266), “individuação significa tornar-se um ser único, na medida em que por ‘individualidade’ entendemos nossa singularidade mais íntima, última e incomparável, significando também que *nos tornamos o nosso próprio si-mesmo*”; é, pois, tornar-se um todo. Assim, o caminho em direção à individuação implica assumir aquilo que é mais autêntico em cada um, realizando-se seu potencial (Gimenez, 2009). Esse percurso requer:

Um reconhecimento e uma aceitação de partes de si mesmo que inicialmente provocam aversão ou parecem negativas (sombra), e também uma abertura às possibilidades apresentadas pelo elemento do sexo oposto (Anima/Animus), que pode atuar como portal ou guia para o inconsciente. Essa integração leva não só a um maior grau de autorrealização, mas também à conscientização de que se tem um self. (Gimenez, 2009, p. 53)

O processo de individuação era compreendido por Jung como iniciado apenas a partir da segunda metade da vida. Porém, autores pós-junguianos (Edinger, 2020; Fordham, 1994; Hillman, 2008) ampliaram esse olhar, de modo a considerá-lo um processo que acontece ao longo de todo o ciclo vital.



Para a Psicologia Analítica, o ego e a consciência se desenvolvem a partir do inconsciente, emergindo de suas profundezas, crescendo e expandindo em complexidade (Stein, 2019a). Tendo o aparelho psíquico junguiano dois centros autônomos (ego e *Self*), que podem operar em conflito, “muitas vicissitudes do processo de desenvolvimento psicológico podem ser entendidas em termos de modificação da relação existente entre o ego e o Si-mesmo” (Edinger, 2020, p. 20). Essa relação opera mediante um movimento de aproximação e distanciamento ao longo da vida (eixo ego-*Self*). Este eixo representa a conexão vital entre ambos, a qual deve ser relativamente intacta para que o ego cresça e suporte as tensões. Sua danificação impede ou destrói a conexão entre consciente e inconsciente, provocando a alienação do ego em relação a seu fundamento, tendo como resultado o vazio, o desespero e a falta de sentido (Edinger, 2020).

O *Self* atua, então, como um grande guia em direção à totalidade, exercendo uma força centrípeta ou centrífuga — a depender do momento em que nos encontramos e do que necessitamos —, nos “puxando” para dentro e nos “empurrando” para a vida — conforme nossa necessidade psíquica<sup>6</sup>. É um movimento de progressão e de regressão da libido, sendo o primeiro um processo de adaptação às condições do ambiente e o segundo uma adaptação às condições do mundo interior (Jung, 2018 [1930]). Araújo (2020) complementa:

As influências do mundo arquetípico se entrelaçam as vivências do mundo externo, dando sentido ao que é vivido e assim proporcionando a interação relevante com esses eventos. O interesse por aspectos do mundo ocorre por um encontro do interior com o que é vivido fora — são duas vias que se unem, o inconsciente e a experiência no mundo. (p. 14)

O mecanismo psicológico por meio do qual acontece a individuação é a compensação. Após diferenciar-se da inconsciência, a tendência do ego é tornar-se unilateral, se compreendendo como o centro da psique. O inconsciente compensa essa unilateralidade para reintroduzir equilíbrio no sistema psíquico. Esse movimento é o que a Psicologia Analítica chama de “autorregulação” ou “capacidade autorreguladora da psique”.

Segundo Stein (2019a), o desenvolvimento da *persona* e do ego é a principal tarefa da primeira etapa da vida, para que sejam possíveis a adaptação cultural e o desempenho de um papel no mundo adulto, na sociedade na qual se está inserido(a). Dessa forma, há

---

<sup>6</sup> Patrícia Gimenez em comunicação pessoal, em 2020.

uma grande influência do contexto social sobre o desenvolvimento da personalidade (família, classe social, cultura etc.):

Em algumas sociedades, o desenvolvimento do ego e o desenvolvimento da *persona* estão concluídos, para todos os fins práticos, na época em que a adolescência atinge a plenitude, ao passo que em outras (como as sociedades modernas, com suas exigências educacionais aparentemente infundáveis) é possível que só venha a ser completado quando a meia-idade se faz presente. (Stein, 2019a, p. 156)

A *persona* é a face social que um indivíduo apresenta ao mundo. A palavra designava originalmente a máscara utilizada pelos(as) atores/atrizes, significando o papel que desempenhariam. Ela representa “um compromisso entre indivíduo e sociedade, acerca daquilo que ‘alguém parece ser’: nome, título, ocupação, isto ou aquilo” (Jung, 2002 [1928], § 246). É um construto psicológico e social que ajuda a compreender o desempenho de papéis na sociedade (Stein, 2019a). A *persona* pode ser altamente funcional e criativa, com a pessoa “colocando-a” e “tirando-a” para se adaptar a determinados contextos sociais, como o mundo do trabalho no qual está inserida. Outro caso é quando o ego se identifica com a *persona* e passa a agir de forma defensiva, conforme as normas ditadas pelo contexto (Hollis, 1995). Nesse caso, Jung (2002 [1928]) afirma que ocorre uma “alienação do si-mesmo” (§ 267). Podemos pensar em escolhas realizadas de forma adaptativa e unilateral por meio de uma *persona* defensiva que cumpre a função de hiperadaptação às demandas do meio. Entretanto, as escolhas defensivas não são cristalizadas. Assim, a partir do movimento dialético no confronto com suas experiências e vivências no mundo do trabalho, é possível que um sintoma, como a crise, emergja simbolicamente como um clamor do inconsciente à autorregulação.

Em seu ensaio “As etapas da vida humana”, Jung (2018 [1930]) divide o desenvolvimento humano em quatro grandes estágios: infância, juventude, meio da vida e velhice. Define a juventude como o “estágio que vai aproximadamente dos anos que seguem imediatamente à puberdade até o meio da vida, que se situa entre os trinta e cinco e os quarenta anos” (§ 759). Jung (2018 [1930]) a apresenta a partir dos problemas típicos que surgem nessa etapa da vida, que tem uma característica peculiar: “um apego mais ou menos claro no nível de consciência infantil, uma resistência às forças fatais existentes dentro e fora de nós e que procuram nos envolver no mundo” (§ 764). Ainda sobre a juventude, com destaque ao campo profissional, ele afirma que:

Para a imensa maioria das pessoas são as exigências da vida que irrompem bruscamente o sonho da meninice. Se o indivíduo estiver suficientemente preparado, a passagem para uma vida profissional pode efetuar-se de maneira suave. Mas se ele se agarra a ilusões que colidem com a realidade, certamente surgirão problemas. (Jung, 2018 [1930], § 761)

Esses problemas podem se dar por conflitos internos ou externos, descolar-se dos ideais infantis é uma tarefa da adultez jovem. É preciso se consolidar na adaptação ao mundo com a *persona* e conquistar um lugar na sociedade (Campanile, 2015).

Byock (2015) amplia a compreensão sobre as etapas do desenvolvimento psicológico proposto por Jung (2018 [1930]), destacando as dinâmicas do mundo interno da primeira metade da vida e dando luz aos desafios que os indivíduos enfrentam na transição para a vida adulta. A autora concorda com Arnett (2000, 2006) sobre o impacto das mudanças demográficas nos últimos cinquenta anos na vivência da adultez jovem. No entanto, dá ênfase a como essas mudanças podem influenciar no processo de individuação, alterando a forma como Jung postulou o desenvolvimento psíquico ao longo dos estágios da vida.

Além disso, Byock (2015) aponta como os ideais de produtividade e sucesso que caracterizam nossa cultura ocidental na atualidade, presentes desde a infância, exercem uma pressão nos indivíduos que chegam à maioridade, os quais estão cada vez mais distantes da vida interior e oprimidos pelo externo. Ela disserta também sobre os ritos de passagem tradicionais, ausentes na cultura contemporânea, que atendiam a uma necessidade arquetípica de transformar o ego do(a) jovem e prepará-lo(a) para a idade adulta. Byock (2015) propõe, pois, que na ausência da iniciação necessária para o crescimento psicológico, a mesma deve ocorrer por meio de crises individuais que permitam o movimento de morte-renascimento necessário para o desenvolvimento psíquico. Nesse sentido, concorda com Robinson (2015) que há uma espécie de crise típica que pode emergir nessa etapa da vida nos(as) jovens adultos(as) da atualidade, a crise do quarto de vida (*quarter-life crisis*). A hipótese da autora em foco, entretanto, é a de que, para uma geração criada com as pressões de sucesso e produtividade, com as instituições sociais em crise e com a atividade sensorial sem fim, o chamado para o mergulho no inconsciente acena mais cedo do que no passado. Desse modo:

A própria perda de fé nas prescrições sociais, a incapacidade de ver o valor nas expectativas culturais, pode levar prematuramente ao objetivo da individuação: criar uma vida que adere à direção e às leis internas, versus aquelas impostas pelo coletivo social. (Byok, 2015, p. 409)

Tornar-se adulto(a) é um livro em aberto. Sem os marcadores biológicos (como o há na adolescência e na velhice) e sociais de outrora (casamento, filhos(as) e ingresso em uma carreira estável e a longo prazo), as opções de definir o próprio caminho se expandiram.

Campanile (2015) contribui para a discussão com um estudo sobre o desenvolvimento da psique adulta. A pesquisa teve como objetivo compreender os aspectos psicológicos que envolvem a construção da autonomia em adultos(as) jovens, os desafios encontrados nesse processo e os recursos internos que podem auxiliar os indivíduos. A autora realizou entrevistas semiabertas com jovens entre 22 e 28 anos e compreendeu ser este um momento carregado de medos e dúvidas a respeito de si. Segundo os resultados desse trabalho, os principais desafios dos(as) jovens adultos(as) se relacionam com o equilíbrio das demandas do mundo interno com o externo — exploração e disciplina, inovação e responsabilidade —, o que pode aparecer tanto no campo profissional quanto no alcance da independência emocional e financeira dos pais, com todos os sacrifícios que isso implica.

A autonomia também é destacada por Araújo (2020) como conquista da adulez jovem. Fundamentada em Penna (2010, citado por Araújo, 2020), a autora define autonomia como “a capacidade autogestão nos vários âmbitos da vida. Capacidade de tomar decisões, fazer escolhas e arcar com as suas consequências” (p. 19). A autonomia se dá em vários âmbitos da vida, nas esferas profissional e amorosa, em relação aos pais e grupo de amigos(as). No campo profissional:

O adulto soma experiências e adquire mais consistência, dando suporte para tomadas de decisões que afetam mais pessoas. Passa a confiar nas suas considerações diante dos dilemas e a assumir mais riscos e responsabilidades. O profissional é capaz disso graças a sua experiência acumulada, comprometimento, construção de uma sabedoria consistente de seu ofício e uma postura profissional firme e assumida de forma apropriada. Isso se torna possível a medida em que consegue deixar o lugar de “filho”, de criança, para assumir um papel de maior autoridade. (Araújo, 2020, p. 33)

A autora ainda apresenta um estudo realizado por Penna (2010, citado por Araújo, 2020), em um artigo não publicado, sobre os atendimentos realizados com 85 jovens cujos conflitos principais se situavam na busca por um futuro produtivo e pela inserção no ambiente social ao qual pertenciam, na tentativa de alcançar autonomia no campo profissional ou no dos relacionamentos. A queixa vocacional se destaca como uma das

duas categorias mapeadas pela autora: “as queixas com relação a vida profissional abordavam dúvidas com relação a escolha profissional, mudança de curso universitário ou área de trabalho e dificuldades na inserção no mundo do trabalho” (Araújo, 2020, p. 34).

A pesquisadora aponta, ainda, que, na transição para a vida adulta, espera-se uma configuração psíquica mais madura e autônoma na qual será necessário abrir mão de um formato de si para que seja possível constituir uma configuração egóica adulta e uma *persona* que auxilie no oferecimento de si como adulto(a) no mundo.

Penna e Araújo (2021) ampliam a contribuição de Araújo (2020) com a noção de adultescência, definida pelas autoras como um “neologismo muito recente, usado para nomear o prolongamento da adolescência e a dificuldade na entrada na vida adulta” (p. 167). Ambas pontuam que a conflitiva central desse período é de ordem psicológica com implicações no social, diferentemente da adolescência e da senescência, que contam com aspectos biológicos relevantes. Refletem sobre essa problemática a partir das dinâmicas arquetípicas atuantes nessa etapa do desenvolvimento psicológico em confluência com aspectos da cultura contemporânea.

Sobre os aspectos da cultura, as autoras apontam a fragilidade das instituições como um dos fatores que colaboram para a ocorrência desse fenômeno na contemporaneidade, além da valorização do ideal da juventude, os quais exercem influência sobre a dificuldade da transição para a vida adulta. Penna e Araújo (2021) ainda assinalam que, “quando os parâmetros de maturidade parecem estar confusos, as metas dos adolescentes também se perturbam” (p. 172), tornando-se a entrada na vida adulta pouco valorizada.

Acerca das dinâmicas arquetípicas, as autoras descrevem as articulações entre as forças arquetípicas do herói, *puer-senex* e Eros, e aqueles que regem o processo de individuação — Grande Mãe, Pai e Alteridade (*anima/animus*). A figura do herói, descrevem Penna e Araújo (2021), investe o ego com entusiasmo e disposição à luta nos momentos de crise ao longo do processo de individuação. Essa força arquetípica entra em cena quando o herói aceita o chamado para a aventura do crescimento. Se o chamado é aceito, o ego se fortalece; se é recusado, ele paralisa e enfraquece. Em relação à polaridade *puer-senex*, as autoras concordam com Hillman (2008), quando apontam que essa dicotomia atua como catalizadora do processo de desenvolvimento, sendo *puer* “a potencialidade arquetípica que move para o futuro, para o novo, que vence o medo e os perigos em busca de mudanças”; já o *senex* aparece como “a potencialidade arquetípica

que sustenta, assenta e assegura; que busca respaldo no passado e invoca as experiências vividas para referendar transformações; fornece certeza, solidez e estabilidade, assim como durabilidade e peso” (Penna & Araújo, 2021, p. 173). A polaridade *puer-senex* tem importante destaque na adultez jovem, proporcionando uma dialética entre permanência e mudança. É necessária a criatividade do *puer* e a concretude do *senex* para um desenvolvimento saudável sem que haja, entretanto, a fixação em algum dos polos. Quanto à influência de Eros, Penna e Araújo (2021) a descrevem como o elemento que permite os vínculos emocionais a partir de um amplo espectro, sendo responsável pela conectividade entre as várias esferas da vida.

A adultescência seria, então, um momento em que pode ocorrer uma paralisia no processo de individuação, caracterizado pelo aprisionamento em alguma polaridade dessas dinâmicas. O medo do futuro é uma característica dessa vivência. Decisões são adiadas e experimentações ampliadas, como elucidam as autoras:

Um ciclo vicioso de medo paralisante e ousadia irresponsável, frutos de uma impossibilidade de se dispor aos riscos inerentes ao novo e em função de uma baixa tolerância à frustração, constitui o importante fator paralisante do processo de individuação nesta etapa da vida. (Penna & Araújo, 2021, p. 175)

Gimenez (2009), em um estudo sobre os processos de escolha, pondera a noção de sacrifício, trazendo à luz a importância da polaridade morte enquanto possibilidade de transformação:

O sacrifício é uma transformação que ocorre por meio da perda da experiência anterior. É o movimento natural do morrer e renascer, do velho cedendo espaço para o novo. Enquanto não aprendemos a morrer, a deixar morrer em nós o que não serve mais, o que não faz sentido, dificilmente conseguimos realmente viver. (p. 86)

A autora supracitada indica que a vivência da polaridade morte-vida é necessária na adolescência e em outros momentos de passagem. A adultez jovem pode ser compreendida enquanto um desses momentos, onde são necessárias diversas escolhas, nas quais é preciso levar em conta as dinâmicas do mundo social e as do mundo interno. Os conflitos que podem surgir desse embate podem ser compreendidos mediante sua força criativa, “que trabalha por ele ou contra ele, conforme (se) entra ou foge do conflito” (Gimenez, 2009, p. 89). Esta concorda com Araújo (2020), apontando a necessidade de um sacrifício do lugar de adolescência nesse momento de passagem para a vida adulta.

Do ponto de vista junguiano, a cada fase do desenvolvimento, novas tarefas psíquicas se apresentam, exigindo mudanças na estrutura anterior para a acomodação do novo. O ego deve sacrificar formas antigas para que seja possível abrir espaço para outras formas de atuação. Os processos de transição são potenciais catalizadores de crise, muito visíveis na metanoia, mas também presentes em outros momentos da vida.

Em suma, a adultez jovem pode ser compreendida, pelo olhar junguiano, como um período no qual é demandado o sacrifício de atitudes típicas da adolescência para uma maior autonomia e independência, sendo arquetipicamente caracterizada pela tensão entre os opostos *puer-senex* (dialética entre permanência e mudança) e morte-vida. Esta polaridade emerge sempre que “uma nova adaptação é necessária ou que um novo potencial está pronto para nascer” (Gimenez, 2009, p. 92). Há um convite para a construção da capacidade de autogestão nos diversos âmbitos da vida e para o desenvolvimento de relações mais horizontais, como a saída do lugar de aluno(a) para o lugar de profissional. É, ainda, o período no qual há a busca pela construção de um lugar social, via desenvolvimento da *persona*, que pode se dar também na esfera do trabalho.

### **2.2.2 Transição dos 30: a proposta de Daniel Levinson**

Levinson (1978, 1986) também contribuiu para a psicologia do(a) adulto(a). Ele propõe um modelo de desenvolvimento pautado por períodos estáveis e de mudanças (transições), cada qual com desafios e tarefas específicos. O autor parte das ideias de Erik Erikson e de C. G. Jung, entre outras influências, na elaboração de sua teoria. Seu grupo de pesquisa era composto por pesquisadores(as) de diferentes áreas de atuação, como psicólogos(as), psicanalistas, analistas junguianos(as), sociólogos(as) etc., o que ele utiliza para definir seu campo de pesquisa como psicossocial:

Estamos na província da Psicologia Social, que é uma disciplina de fronteira: ela cria uma estrutura de teoria e de conhecimento relacionando as disciplinas que lidam principalmente com a sociedade, a cultura e a vida coletiva. Nossa visão do desenvolvimento adulto é sócio-psicológica neste sentido (Levinson, 1978, prefácio).

Os estudos de Levinson têm diversas limitações, como a época em que foram realizados, as imensas mudanças na sociedade que temos atualmente, o fato de ter sido feito apenas com americanos(as) e a divisão entre o desenvolvimento dos homens e das mulheres, marcando uma visão de mundo bastante característica do período. Dito isso,

acreditamos ser importante destacar sua contribuição, pois o autor enfatizou algumas questões características da vida adulta. Portanto, lançou luz a um período pouco estudado de forma específica, visto que “muito se sabe sobre os anos que precedem o início da vida adulta, que por um século foram a principal província do campo de desenvolvimento humano” (Levinson, 1978, p. 4); contudo, existem menos esforços direcionados aos estudos da vida adulta. Ainda:

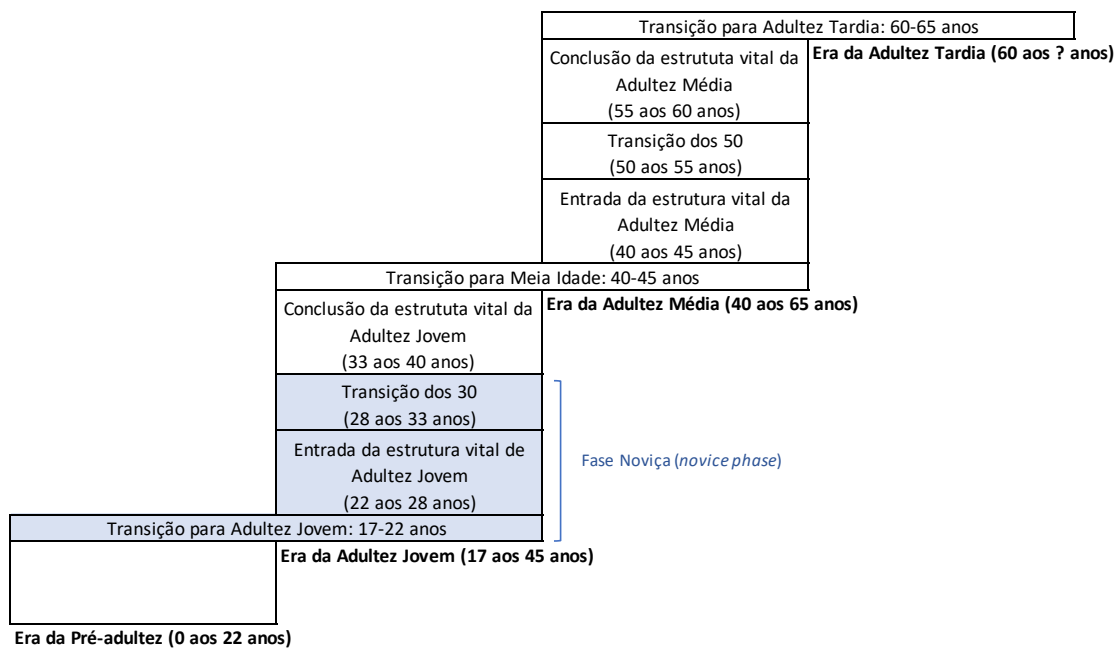
Não temos uma forma popular na linguagem para descrever os estágios após a adolescência. Palavras como juventude, maturidade e meia-idade são ambíguas em suas relações e significados. Tal ambiguidade decorre da falta de qualquer definição cultural para a idade adulta e de como a vida das pessoas evolui dentro dela. Nas ciências humanas, também, não temos uma concepção adequada da natureza da idade adulta. (Levinson, 1978, p. 5)

O autor compreende o ciclo vital (*life cycle*) como uma sequência de eras, cada uma contendo um caráter biopsicossocial (Levinson, 1986). Descreve também os períodos de transição entre eras, que têm a duração de cerca de 5 anos, sendo que ambos (eras e períodos de transição) “formam a macroestrutura do ciclo vital, fornecendo uma ordem subjacente ao fluxo de todas as vidas humanas, ainda que permitam amplas variações no curso de vida individual” (Levinson, 1986, p. 5). As transições implicam aceitar perdas, reavaliar o passado e escolher os aspectos necessários para manter e para se despedir de modalidades antigas de funcionamento (Campanile, 2015). Dentro de cada era, localizam-se períodos ou estações (*seasons*), que, por sua vez, incluem novas transições e formações das estruturas de vida.

Conforme Levinson (1986), a estrutura de vida (*life structure*) foi o conceito-chave que emergiu de sua pesquisa e é definida como o padrão ou desenho da vida de uma pessoa em determinado momento. Em suas palavras, “quando falo de períodos no desenvolvimento adulto, refiro-me a períodos na evolução da estrutura de vida” (Levinson, 1986, p. 6). O autor define idades para o início e fim de cada era e período de transição, porém reconhece que pode haver uma variação de cerca de 2 anos para mais ou para menos. Pontua, entretanto, que a hipótese etária vinculada às eras tem um embasamento empírico e que precisa de mais pesquisas em diferentes culturas para ser validada. O diagrama a seguir ajuda a compreender sua proposta:



Figura 1 – Períodos de Desenvolvimento Adulto por Daniel Levinson



Fonte: Levinson (1986).

Enfocaremos aqui apenas alguns períodos da era da adultez jovem, por ter maior relevância para os objetivos da presente pesquisa, a saber: transição para adultez jovem (17 aos 22 anos), entrada na estrutura vital da adultez jovem (22 aos 28 anos) e transição dos 30 (28 aos 33 anos). Estas três primeiras fases são chamadas pelo autor de “fase noviça” (*novice phase*):

Os primeiros três períodos da adultez jovem, aproximadamente dos 17 a 33, constituem sua “fase noviça”. Eles fornecem a oportunidade de movimentar-se para além da adolescência, de construir uma estrutura de vida provisória e imperfeita para o ingresso na vida adulta provisória e aprender suas limitações (Levinson, 1978, p. 7).

O primeiro período, a transição para a adultez jovem, são os anos que constituem o início da idade adulta, no qual a primeira era do desenvolvimento chega ao fim, sendo “parte de ambas as eras, e não totalmente parte de nenhuma delas” (Levinson, 1978, p. 5). Suas principais tarefas de desenvolvimento são o encerramento da estrutura vital adolescente e o abandono do mundo pré-adulto para ingresso no mundo adulto. É um período de perdas, separações e transformações. Por outro lado, permite a exploração de possibilidades e de “se testar” nessa etapa preliminar. O início da faculdade pode ser um marco desse período, que envolve o luto da idade escolar, ao mesmo tempo que possibilita os primeiros passos no mundo adulto. É um período marcado por um fluxo de continuidade e descontinuidade.

O próximo período, entrada na estrutura vital da adultez jovem, é marcado por uma maior estabilidade, no sentido da construção de uma nova estrutura de vida, mas também é caracterizado, paralelamente, por explorações. As tarefas envolvidas são explorar a si e ao mundo, experimentar-se no mundo profissional, buscar alternativas, ao mesmo tempo que se busca a construção de uma estrutura de vida um pouco mais estável e integrada. Assim, é um momento marcado por ambiguidades e contradições.

Já a transição dos 30 é “um presente e um fardo” (Levinson, 1978, p. 84). Permite uma oportunidade para reavaliar e modificar a estrutura iniciada na fase anterior e para criar uma base mais satisfatória e sólida para a vida adulta. Por isso, podemos pensar na transição dos 30 como uma fase repleta de crises e questionamentos. Quando um período de transição chega ao fim, escolhas cruciais são feitas; portanto, escolhas são um produto das transições (Levinson, 1978). Ainda sobre esse período:

A transição dos 30 anos frequentemente começa com uma vaga inquietação, uma sensação de que algo está faltando ou está errado na vida e de que alguma mudança é necessária no futuro para que o futuro valha a pena. (Levinson, 1978, p. 72)

Tal transição pode se dar por um processo tranquilo ou caracterizado por uma crise. Quando o processo de mudança é suave, os indivíduos se aproximam da transição dos 30 com um sentimento de vida satisfatório em relação a trabalho, família, relacionamentos e outros contextos da vida, utilizando essa etapa para enriquecer sua estrutura vital. No caso de a transição evocar uma crise, os indivíduos passam por grandes dificuldades, que podem fazer com que sintam que não podem continuar, como se perdessem as bases para a vida futura (Levinson, 1978).

O autor sugere uma imagem para pensar nas crises de desenvolvimento em geral: o indivíduo sozinho, nadando no mar, tentando ir da “ilha do passado” para a “ilha do futuro”, temendo que não consiga chegar ao futuro, mas que também não consiga retornar ao passado, como se estivesse às beiras de se afogar. Crises podem ser vivenciadas como se se estivesse frente ao “perigo iminente do caos, dissolução e perda do futuro” (Levinson, 1978, p. 86). Especificamente na crise da transição dos 30, há a possibilidade de conflitos adolescentes não resolvidos virem novamente à tona e há características similares à crise da metade da vida, embora não deva ser considerada um adiantamento desta última. Segundo o estudioso, essa crise apareceu mais como regra do que como exceção em suas pesquisas; contudo, poderia ser característica da geração estudada (nascidos entre 1940 e 1949). Analogamente, a presente pesquisa traz a mesma

ponderação em relação aos(às) jovens adultos do início do século XXI. Levinson (1978) afirma que “talvez cada geração sinta que seus problemas de vida sejam únicos em característica e severidade — e que todas podem estar corretas” (p. 87), indicando que cada geração, circunscrita pelo que seu contexto social e histórico evoca, tem suas próprias características no que diz respeito às crises de desenvolvimento.

O autor sugere quatro tarefas para a fase noviça: i) estabelecer um sonho<sup>7</sup> e dar espaço a ele na estrutura vital; ii) desenvolver uma relação com mentores(as); iii) formar uma ocupação; iv) engajar-se em relacionamentos amorosos. Daremos destaque ao estabelecimento de um sonho, pois essa tarefa é retomada por Gothard (1999) em sua proposta de “carreira como mito”, que será apresentada mais adiante, na seção 2.3.1.

Na fase noviça, os indivíduos estão explorando o mundo adulto, realizando importantes escolhas com relação ao trabalho, desenvolvendo interesses e valores e formando a identidade adulta. Nesse contexto, o sonho pode atuar como um potencial promotor de sentido e uma bússola para a vida adulta:

O sonho tem uma qualidade de uma visão, uma possibilidade imaginada que gera excitação e vitalidade. No início é pouco articulado com a realidade [...]. Pode adquirir uma forma dramática como no mito do herói: o grande artista, o magnata dos negócios, o superstar intelectual [...]. Pode adquirir formas mais mundanas, mas que ainda atuam em seu caráter inspirador: o excelente artesão, o marido/pai em determinada família, o respeitado membro de determinada comunidade. (Levinson, 1978, p. 91)

Faz uma grande diferença o quanto a realidade se alinha com o sonho. Se o sonho permanece desconectado da vida, ele pode desaparecer e, com ele, o senso de um propósito e sentido. É comum haver um conflito entre o sonho e uma forma de vida oposta, que pode se manifestar no campo das carreiras, por exemplo, com a problemática de estar em uma profissão que traz satisfação ou se manter em uma profissão que garante o aspecto financeiro. As pessoas podem ser levadas a escolhas distantes dos sonhos por motivos como dissonância com os valores familiares e falta de dinheiro ou oportunidade ou por crerem que os aspectos de sua personalidade não são compatíveis com o sonho, entre outros. Ainda assim, podem ser bem-sucedidas em uma ocupação que não as interessa.

---

<sup>7</sup> Sonho no sentido de desejo e projeto de vida, e não em seu aspecto onírico. Levinson (1978) define o sonho como algo que se almeja para a futuro, sendo mais articulado que um desejo, porém menos estruturado que um plano de ação e/ou projeto.

Se esse conflito não é resolvido na casa dos 20, de acordo com Levinson (1978), retorna com toda sua força na transição dos 30. Pessoalmente, percebo<sup>8</sup>, na minha prática clínica, esse aspecto nas pessoas em crise profissional na transição dos 30, que, muitas vezes, relatam uma trajetória profissional de relativo sucesso na profissão anterior, porém são tomados por uma falta de sentido que as faz repensar e lidar com o conflito. Segundo Levinson (1978, p. 92), “aqueles que constroem a estrutura vital em linha com o sonho têm uma chance maior de autorrealização, embora anos de luta possam ser necessários para manter o compromisso e trabalhar para sua realização”.

A concepção levinsoniana de adultez jovem (fase noviça) pode ser sintetizada no Quadro 1:

Quadro 1 – Síntese da concepção levinsoniana da adultez jovem (fase noviça)

<b>Fase noviça (17 aos 33 anos)</b>	
<p><b>Transição para adultez jovem (17 aos 22 anos)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimento de estar “entre” (adolescência e vida adulta);</li> <li>• Perdas, separações e transformações (luto da adolescência);</li> <li>• Exploração de possibilidades, testar-se no mundo.</li> </ul>	<p><b>Principais características:</b></p> <p>Estabelecimento de um sonho e dar espaço para ele na estrutura vital.</p> <p>Relacionamento com mentores(as).</p> <p>Formação de uma ocupação (colocar-se como profissional e sair do papel de aluno(a)).</p> <p>Relacionamentos amorosos.</p>
<p><b>Entrada na estrutura vital adultez jovem (22 aos 28 anos)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiguidade e contradições: estabilidade na nova estrutura com exploração (por exemplo, no mundo profissional).</li> </ul>	
<p><b>Transição dos 30 anos (28 aos 33 anos)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reavaliar as escolhas feitas até então antes da construção de uma base mais sólida para a vida adulta;</li> <li>• Momento potencial para eclosão de crises;</li> <li>• Possibilidade de retorno de conflitos adolescentes não resolvidos.</li> </ul>	

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme exposto, a contribuição de Levinson (1978, 1986) nos permite refletir sobre os desafios e as marcas da vida adulta. É necessário, entretanto, cautela para não normatizar, buscando compreender suas reflexões a partir de um olhar dinâmico e levando em conta as possibilidades individuais e contextuais que esse momento do desenvolvimento vital proporciona.

<sup>8</sup> Optamos pelo uso da primeira pessoa do singular quando apresentarmos contribuições pautadas nas experiências particulares da pesquisadora.

### 2.2.3 Adulthood emergent: a new phase?

Em uma proposta mais atual, Arnett (2000) apresenta o conceito de “adulthood emergent”, compreendida por ele como uma nova fase do ciclo vital, localizada entre a adolescência e a idade adulta propriamente dita, caracterizada por uma exploração identitária nos campos do trabalho e amor, por instabilidades e um sentimento subjetivo de estar entre a adolescência e a vida adulta propriamente dita. Esse fenômeno foi percebido mediante mudanças sócio-históricas ocorridas em países industrializados a partir da segunda metade do século XX (Arnett, Dutra-Thomé, & Koller, 2018). O autor supracitado postula sua teoria fundamentado em estudos sobre os impactos das mudanças demográficas<sup>9</sup> e econômicas nas vidas dos(as) jovens. Segundo Arnett (2006):

No geral, o que vemos a partir do esboço demográfico é que, na última metade do século, o período de cerca de 18 a meados dos 20 anos mudou de um tempo de se estabelecer em papéis adultos de casamento, paternidade, trabalho de longo prazo, e uma residência de longa duração para um tempo excepcionalmente instável, um período de exploração e instabilidade, à medida que os jovens experimentam vários futuros possíveis no amor e no trabalho antes de assumir compromissos duradouros. (p. 7)

Sua pesquisa foi realizada inicialmente em território norte-americano, sendo o contexto sócio-histórico bastante localizado; contudo, foram realizadas posteriormente pesquisas em outras culturas e realidades, inclusive no Brasil (Dutra-Thomé, Pereira, Nuñez, & Koller, 2018). Dessa forma, o fenômeno não é apresentado como universal, mas sempre inserido em contexto, apresentando “variabilidade entre países ou mesmo dentro de um mesmo país” (Arnett et al., 2018, p. 21).

Inicialmente, a adulthood emergent havia sido descrita circunscrevendo uma faixa etária dos 18 aos 25 anos e atualmente este critério foi revisado para um período maior, que pode chegar aos 29 anos (Dutra-Thomé & Amazarray, 2018; Nelson, 2021). É um período de transição para a idade adulta, no qual os(as) jovens, de forma geral, estão vivenciando uma fase de certa liberdade em relação aos compromissos mais duradouros (como casamento e filhos(as)), à medida que desenvolvem gradualmente a identidade adulta (Arnett et al., 2018).

Sobre a exploração identitária característica da adulthood emergent, o autor parte de Erikson (1968), que descreve crises distintas para cada etapa do desenvolvimento

---

<sup>9</sup> Acerca das mudanças demográficas, o autor aponta dados como o aumento nas idades do casamento, da paternidade/maternidade e um maior acesso ao ensino superior (em especial das mulheres).

psicossocial. A confusão de identidade *versus* confusão de papel seria a crise característica da adolescência, enquanto a fase da adultez jovem seria caracterizada pelo conflito intimidade *versus* isolamento. Entretanto, atualmente se compreende que o conflito identitário se estende para a adultez jovem (Dutra-Thomé & Amazarray, 2018; Robinson, 2015). Erikson (1968) entende a adolescência prolongada como típica das sociedades industrializadas, considerando-a como uma moratória psicossocial concedida aos(as) jovens nesses contextos. Partindo daí, Arnett (2006) defende que, no contexto atual, “a maior parte da exploração da identidade agora ocorre na idade adulta emergente, e não na adolescência” (p. 8). Isso porque a adultez é o período no qual as pessoas estão propensas a uma maior exploração de possibilidades, em especial nos campos do trabalho e do amor, antes de realizar escolhas de caráter mais duradouros em suas vidas. As experiências profissionais nessa etapa da vida têm como foco a preparação para os papéis de trabalho adulto, visto que os(as) adultos(as) emergentes começam a considerar as experiências de trabalho como as bases que definirão seus empregos nas fases seguintes:

Ao explorar várias possibilidades de trabalho, eles exploram também questões de identidade: Em que tipo de trabalho sou bom? Que tipo de trabalho eu consideraria satisfatório a longo prazo? Quais são minhas chances de conseguir um emprego na área? Isso parece ser mais adequado para mim? (Arnett, 2000, p. 474)

No caso dos(as) jovens adultos(as) em início de carreira ou na transição dos 30, que passam por uma vivência de crise profissionais, reconheço essas falas quando buscam um processo de Orientação Profissional e de Carreira com a fantasia de que é a “última chance” para fazer uma mudança antes de se estabelecer de uma forma mais duradoura. Arnett (2006) pontua que é comum a mudança de direção nessa fase, que ainda é caracterizada como exploratória. Dessa forma, podemos pensar na adultez jovem como um período propício para a eclosão de crises profissionais e de questionamentos com relação à carreira.

Segundo Dutra-Thomé e Amazarray (2018), a exploração identitária na adultez emergente é distinta das dos(as) jovens de décadas anteriores, cujo foco da busca laboral era um trabalho estável, sendo, muitas vezes, o primeiro trabalho o único por toda a vida. Especialmente em contextos urbanos industrializados de nível socioeconômico médio e alto, os(as) jovens são incentivados(as) a investir tempo em seus estudos e há um foco na busca por um trabalho que traga satisfação.

A questão da instabilidade também se desdobra do caráter exploratório dessa fase e pode ser percebida em mudanças de residência, de trabalho, no amor e na educação: “homens e mulheres experimentam a possibilidade de estudar e trabalhar, mudar de trabalho, enfim, de trilhar um caminho mais flexível e exploratório antes de assumir seus papéis conjugais e parentais” (Arnett, 2004, citado por Dutra-Thomé & Amazarray 2018, p. 25-26). No Brasil, em vez da mudança de residência, percebemos um aumento no período em que os(as) jovens são permitidos(as) a permanecer em casa com os pais, seja por dificuldade na inserção no mercado de trabalho, seja por uma cultura latino-americana de valorização da família (Dutra-Thomé & Amazarray, 2018). Assim, a instabilidade pode ser lida como uma possibilidade de realizar mudanças com mais liberdade enquanto possuem certa segurança com o suporte dos pais.

O sentimento de estar “entre” diz sobre a experiência subjetiva de não estar nem na adolescência, nem ter atingido a idade adulta efetivamente. Conforme pesquisas apresentadas por Arnett (2006), apenas após os 35 anos a sensação de ambiguidade desaparece para quase todos(as) os(as) entrevistados(as), e o sentimento de ser adulto(as) está bem estabelecido. Os três principais sentimentos relacionados ao sentir-se adulto(a) apontados em pesquisas<sup>10</sup> são: i) tomar responsabilidade para si; ii) decidir-se de forma independente; iii) tornar-se financeiramente independente. São critérios graduais, e não marcos concretos de transição.

É necessária, entretanto, cautela na leitura da adulez emergente — especialmente em contextos de países com grandes desigualdades e contradições sociais, como o Brasil — para evitarmos generalizações descontextualizadas. Nesse sentido, pesquisas têm sido conduzidas sobre a adulez emergente nos diferentes contextos socioeconômicos do Brasil (Dutra-Thomé & Koller, 2014), além de outras com temáticas bastante específicas, como gravidez na adolescência (Diniz, 2018), violência urbana (Gomes, Costa, & Colaço, 2018) e vida na favela (Ramos & Victor, 2018) e no sertão nordestino (Figueiredo & Morais, 2018). Vale lembrar que o próprio Arnett (2006) destaca a heterogeneidade da adulez emergente e a importância de levar em conta o contexto sociocultural ao pensar este fenômeno para não generalizar, pois nem todos(as) estão inseridos(as) em um contexto que permite a volição de escolha e a exploração, o que é especialmente importante no Brasil:

---

<sup>10</sup> Ver Arnett (2006) para mais detalhes.

As influências culturais estruturam e às vezes limitam até que ponto os adultos emergentes são capazes de usar o final da adolescência e a fase dos 20 anos dessa forma, e nem todos os jovens nesse período são capazes de usar esses anos para exploração independente. Como a adolescência, a idade adulta emergente é um período do curso de vida que é culturalmente construído, não universal e imutável. (Arnett, 2000, pp. 469-470)

Arnett et al. (2018) discutem, todavia, que, segundo estudos realizados em áreas urbanas de países em desenvolvimento nas quais se encontra as classes média e alta, há um número crescente de jovens que vivenciam sua transição para a vida adulta como jovens de países desenvolvidos. É nesse contexto que se enquadram os sujeitos da presente pesquisa.

Especificamente sobre a temática da crise, o pesquisador britânico Robinson (2015) desenvolveu uma série de pesquisas sobre as crises percebidas nessa fase (*quarter-life crisis* ou crise do quarto de vida), período que localiza entre os 25 e 35 anos<sup>11</sup>. O autor relaciona sua teoria com a da adulez emergente, propondo que “tais crises surgem na última fase da idade adulta emergente e refletem a dificuldade de sair desta fase e entrar na próxima” (Robinson, 2015, p. 9).

Robinson (2015) sugere que a crise do quarto de vida tem características que a tornam específica e identificável, sendo composta por quatro fases que não ocorrem de forma sequencial, mas que podem surgir de forma desordenada e concomitante:

- a) fase 1: o(a) jovem adulto(a) se encontra comprometido com um trabalho, relacionamento e/ou grupo social específico, mas percebe que não o deseja a longo prazo. Deu um passo em direção à formação da estrutura adulta, porém entra em conflito com a possibilidade de recuar, visto que tal mudança poderia representar uma falha;
- b) fase 2: o pico emocional da crise, no qual a pessoa dá passos para se afastar da situação com a qual está comprometida (ou é expulsa), convivendo intensamente com a perda de identidade, a ansiedade e a angústia pelo futuro incerto;

---

<sup>11</sup> O enquadramento de idade não corresponde ao período da adulez emergente, mas está alinhado à saída desse processo, ou seja, na transição dos 30 anos. As pesquisas de Oliver Robinson foram realizadas em paralelo às de Jeffrey Arnett, sem que o primeiro tivesse conhecimento das pesquisas do segundo. Entretanto, após o contato com a teoria, englobou aspectos da adulez emergente em seu olhar para as crises na adulez jovem.



- c) fase 3: a pessoa adota um novo estilo de vida com características da adultez emergente, como a exploração, a instabilidade e as mudanças com foco em si. Há uma espécie de moratória adicional antes de se comprometer com a idade adulta;
- d) fase 4: se e quando uma pessoa atinge essa fase, ela se compromete com novos papéis, que são vivenciados como mais autênticos e intrinsecamente motivados. O senso de identidade é mais voltado para o interior do que para papéis externos.

A crise que Robinson (2015) descreve não se enquadra especificamente no campo das carreiras, mas localiza o trabalho como um dos palcos nos quais ela pode se manifestar. O autor também utiliza o conceito de estrutura vital, de Levinson (1986), e sugere a adultez emergente como um novo período exploratório e de moratória que entraria em vigência no momento dessa crise.

Como já dito, a construção de carreira dos(as) adultos(as) emergentes tem características particulares se comparadas às dos(as) jovens adultos(as) de décadas anteriores. A busca por um trabalho estável, o ideal de constituir uma família no início dos 20 anos e o pouco espaço da mulher no mundo do trabalho vêm sendo substituídos por possibilidades maiores de construção identitária e de exploração, em sintonia com as expectativas e satisfação profissionais (Dutra-Thomé & Amazarray, 2018).

Apresentamos, pois, algumas teorias do desenvolvimento que contribuem para uma compreensão da idade adulta jovem em diferentes aspectos. Nas três perspectivas, esse momento é percebido mediante a necessidade da aceitação de perdas e do sacrifício de antigas formas de funcionamento, o que se mostra de forma mais marcante nos períodos de transição (entrada e saída da adultez jovem). A ambiguidade é descrita pela tensão arquetípica *puer-senex*, com base no olhar junguiano e, para as duas outras perspectivas, se relaciona com a dialética entre permanência e mudança, exploração e consolidação. A formação de uma ocupação, com a saída da posição de estudante e a construção de um lugar social, também é destacada, aspecto que pode se relacionar com o desenvolvimento da *persona*. A crise aparece na saída da adultez jovem (transição dos 30 e/ou crise do quarto de vida), na perspectiva levinsoniana e na da adultez emergente.

Sobre a faixa etária que define a adultez jovem, como visto, não há um consenso. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende a juventude no período de 15 a 29 anos, sendo a adolescência dos 15 aos 17 anos, a juventude de 18 a 24 anos e a

adulterez jovem de 25 a 29 anos — o que nos dá uma referência. No entanto, o enquadre realizado pelos(as) autores(as) varia. A presente pesquisa focará o período de saída da adulterez jovem (transição dos 30 ou saída do período de adulterez emergente), para o qual delimitaremos a faixa etária de 28 a 33 anos, mantendo a flexibilidade de dois anos a mais ou a menos, conforme sugere Levinson (1978, 1986).

## 2.3 CRISE PROFISSIONAL E CARREIRA

Até o momento, demos relevo à questão da adulterez jovem. Faz-se necessário aprofundar nas questões específicas de carreira e da crise profissional. Apresentamos, nesta seção, a definição de carreira que adotamos nesta pesquisa, assim como a de crise, seguindo a diferenciação entre crise e transição e o que a literatura pontua sobre crise profissional.

### 2.3.1 Sobre carreira

As primeiras definições de carreira começaram a surgir no início do século XX, frente às demandas do processo de industrialização e da produção fabril, que trouxe como consequência a proliferação das profissões e inserção no mercado de trabalho. Segundo Ribeiro (2009), a noção de carreira, nesse contexto, surgiu associada às empresas, em um modelo de mundo estruturado a partir da normatividade e da estabilidade.

Conforme o mundo do trabalho foi passando por transformações, também o conceito de carreira se transformou. Partimos da noção de uma carreira objetiva, entendida como a “sequência de empregos ou funções que marcava um progresso através da vida laboral, sendo uma estrutura heterônoma gerida pelas empresas e definida de forma externa, previsível e sequencial” (Ribeiro, 2009, p. 204). Depois disso, chegamos às noções de carreira interna e subjetiva. Sobre a carreira interna, Schein (1996) a define como a forma como cada pessoa encara sua própria vida profissional, a ideia que se tem sobre seu trabalho e sobre o papel que ele representa em sua vida, ou seja, a imagem interna de carreira. Em relação à carreira subjetiva, Khapova, Arthur e Wilderom (2007) a conceituam como a interpretação do indivíduo sobre sua própria carreira, sendo a carreira objetiva a interpretação paralela da carreira pela sociedade e suas instituições. Savickas (2015) complementa, definindo carreira subjetiva como um projeto reflexivo que transforma pessoas de atores/atrizes da sua carreira para sujeitos de sua própria

história de carreira, permitindo a construção de significados. Atualmente temos definições que levam em conta ambos os polos — objetivo e subjetivo — como aspectos de um *continuum*, como a carreira psicossocial (Ribeiro, 2014).

Os padrões de construção de carreira também se ampliaram. De acordo com Ribeiro (2015), podemos perceber cinco padrões de carreira presentes na contemporaneidade: carreiras organizacionais (emprego tradicional assalariado), carreiras profissionais (atividades especializadas, nas quais o(a) profissional atua necessariamente em sua área de formação/estudos), carreiras proteanas (construídas em torno de projetos individuais interligados, com mudanças constantes e marcadas pela flexibilidade), carreiras híbridas (que abarcam características dos demais padrões já mencionados) e as carreiras transitórias (caracterizadas por uma falta de projeto e frequentes transições não planejadas, ou que também podem ser um estado transitório que emerge em momentos de crise). As novas formas de carreira coexistem com as tradicionais, demonstrando a complexidade do campo (Blustein, 2019; Gander, 2021).

Podemos perceber como as definições do conceito de carreira se desenvolveram ao longo do tempo a partir de olhares clássicos do campo de Orientação Profissional e de Carreira. No campo da Psicologia Analítica, encontramos poucos estudos que se propusessem a realizar uma leitura do conceito de carreira por essa abordagem. O estudo de Gothard (1999) é um deles. Em seu artigo intitulado “*Career as a myth*”, Gothard (1999), articula os conceitos de mito, narrativa e o sonho (Levinson, 1986), a fim de realizar uma leitura sobre carreira.

Para o autor, os mitos são metanarrativas e nos ajudam, principalmente de forma inconsciente, a nos localizar no mundo presente e futuro. O sonho é um mito particular que pode nos sustentar ao longo da vida e direcionar nossa carreira. O autor apresenta as abordagens narrativas como uma proposta de articulação entre esses dois pilares. Assim, parte da constatação de Savickas (1993 citado por Gothard 1999) sobre a importância de nos atermos às histórias dos(as) clientes nos processos de Orientação Profissional e de Carreira, pois elas permitem a interpretação de suas respectivas trajetórias, dando sentido às escolhas feitas. O artigo cita também o olhar de Collin e Young (1986, citados por Gothard, 1999), que defendem uma abordagem hermenêutica na construção de sentidos, e a definição de Cochran (1997, citado por Gothard, 1999), que entende “carreira enquanto uma representação, como uma imagem, visão, cena dramática e narrativa que proporciona tanto ao cliente quanto ao conselheiro a possibilidade de moverem-se em direção à ação” (p. 91). Há uma aproximação da construção de narrativa à proposta

junguiana a partir da técnica da imaginação ativa. Esta é definida como uma atitude simbólica na qual o(a) analista encoraja o(a) paciente a desenvolver sua imaginação e fantasia e como um método de assimilação de sonhos e fantasias via expressão criativa, como pintura, desenho, escrita, música etc. (Gothard, 1999). Assim, a carreira como mito parte de uma proposta narrativa que privilegia a construção de sentidos mediante a integração da trajetória pessoal e do sonho.

McCash (2017) desenvolve um caminho similar, utilizando a narrativa como pano de fundo para pensar a carreira a partir de um olhar junguiano. Em sua tese, denominada “*Career development at depth: a critical evaluation of career development theory from the perspective of analytical psychology*”, produzida no Departamento de Estudos Psicossociais e Psicanalíticos da Universidade de Essex, no Reino Unido, o autor se propõe a realizar uma releitura crítica das teorias de carreira à luz da Psicologia Analítica junguiana. O pesquisador seleciona sete temas de carreira<sup>12</sup>, com base em teorias ou paradigmas que os abordam, e os amplia utilizando os conceitos junguianos. Apresentaremos aqui apenas um dos temas, dada sua maior relevância para a presente pesquisa, a saber: narrativa a partir da Teoria de Construção de Carreira, de Savickas (Savickas, 2013, citado por McCash, 2017), ampliada pela perspectiva do mito pessoal.

McCash (2017) afirma que Savickas identificou, em sua teoria, três dimensões do *self*<sup>13</sup>: *self* como objeto (narrativa de reputação), *self* como sujeito (narrativa de adaptabilidade) e *self* como projeto (narrativa de identidade). A identidade narrativa é composta por preocupações, temas de vida e ocupações. A dimensão central, o tema da vida, se relaciona com o significado pessoal e profundo e o senso de propósito. McCash (2017) argumenta que o trabalho de Jung sobre o mito pessoal acomoda a narrativa do tema de vida. Sobre o mito pessoal, o autor parte das reflexões de Jung em “Memórias, Sonhos e Reflexões” (Jung, 2016 [1961]) e pontua:

O mito pessoal não pode ser reduzido a uma breve declaração ou fórmula simples. Embora existam vários pontos em que Jung parece oferecer um resumo conciso, o mito pessoal deve ser visto como abrangendo tanto a obra de Jung quanto sua vida como um todo (“todas as minhas ideias e todos os meus esforços sou eu mesmo”). Vinculado a isso, o mito pessoal possui um conteúdo explicitamente teórico ou ideacional. [...] No caso dele, o mito pessoal abrangia psicologia, religião, literatura e filosofia. [...] Também indica que o escopo do mito pessoal é vasto, pois potencialmente integra todas as áreas da experiência de um ser humano. (McCash, 2017, p. 178-179)

<sup>12</sup> Para conhecer os sete temas, consultar McCash (2017).

<sup>13</sup> Utilizaremos *self* iniciando com letra minúscula quando não se tratar do *Self* junguiano.

O mito pessoal é apresentado como um trabalho sempre em andamento e, portanto, nunca completo, por isso sua compreensão não deve ser feita apenas de forma linear, podendo ser temática, cíclica, episódica etc. O autor chama a atenção para a contradição na ideia de que mitos podem ser pessoais, visto que sua definição contempla justamente uma autoria coletiva, como uma obra de muitas mãos. Para o autor:

Não é tanto uma questão de escrever o próprio mito, mas sim de “conhecer” o próprio mito e familiarizar-se com ele; talvez conseguindo dialogar com ele. Ele também desaconselha viver o próprio mito; e com isso ele quer dizer uma vivência não-agenciada do próprio destino por meio da inconsciência cega. Parece que o mito pessoal é uma espécie de meio termo entre os respectivos agência e fatalismo. Jung via o mito pessoal como o viver das próprias ideias e testar suas hipóteses no fogo da existência. (McCash, 2017, p. 181)

O mito pessoal é, então, uma narrativa pessoal e não deve ser compreendido como uma trama ou rota prescrita, uma vez que seria incoerente com a individuação, já que ela “é uma narrativa sem enredo predeterminado” (McCash, 2017, p. 182). Não se trata de escrever o próprio mito, mas de conhecer o próprio mito e familiarizar-se com ele, talvez conseguindo dialogar com ele. Para o autor, a perspectiva psicológico-analítica sobre o mito pessoal agrega valor considerável, porque fornece uma alternativa às teorias narrativas atuais nos estudos de carreira. McCash (2017) introduz uma dimensão histórica e cultural à narrativa, expandindo, assim, o escopo do trabalho profissional.

Tomando as contribuições de Gothard (1999) e McCash (2017), podemos pensar em carreira a partir de um olhar junguiano alinhado às narrativas, que atuam como promotoras de sentido da trajetória profissional. Dessa forma, carreira será compreendida, no presente trabalho, com apoio na noção de narrativa, que propicia sentidos na integração e na compreensão das trajetórias profissionais.

### **2.3.2 Sobre crises e transições**

A etimologia da palavra “crise”, segundo o Dicionário Houaiss, nos ajuda a pensar em seus significados: do latim *crīsis, is*, diz de um “momento de decisão, de mudança súbita”; do grego *krīsis, eōs*, se refere à “ação ou faculdade de distinguir, decisão”; por extensão, é um “momento decisivo, difícil”, derivado da palavra grega *krínō*, que significa “separar, decidir, julgar”. Franco, Castro, Manzi, Safatle e Afshar (2021) complementam esses sentidos, afirmando:

A crise é um momento decisivo. Na medicina grega antiga, a palavra descrevia o ponto em que o organismo doente começava a reagir e lutar. Esse instante era esperado pelo médico: um momento de crise leva à cura. O termo também era utilizado na filosofia: em posse dos argumentos de um problema, o filósofo vivia uma crise na tentativa de resolver uma questão. (p. 47)

As crises podem se dar em diversos campos, tanto pessoais quanto coletivos. Em 2020, iniciou-se uma crise de dimensões globais com a pandemia da Covid-19, que teve impacto em diversas esferas da vida social e privada. Uma crise de tamanha proporção provocou mudanças em todas as dimensões de nossa vida, colocando em xeque nossos projetos de vida e de trabalho (Ribeiro, 2020). O foco desta pesquisa, entretanto, se dá nas crises de âmbito pessoal, especificamente na esfera profissional. Não compreendemos, no entanto, que ela se dá fora de um contexto. A crise será aqui entendida por uma leitura psicossocial, no sentido de observar que eclode a partir de um conflito dialético entre demandas internas (psíquicas) e externas (do social), o que nos permite pensar em crises no campo das carreiras.

Robinson (2015) define o que podemos considerar episódios de crise na vida adulta:

Um episódio de crise é um período da vida adulta que é visivelmente mais difícil, estressante e instável do que o normal, e é um ponto de virada importante em sua vida devido às mudanças que ocorrem durante ele. Episódios de crise geralmente duram um ano ou mais, mas podem ser mais curtos ou mais longos. (p. 10)

Bohoslavsky (1998) a descreve como “algo que morre e algo que nasce, isto é, crise relaciona-se com a ideia de desestruturação e reestruturação, da personalidade” (p. 36). Ou seja, quando uma nova situação surge para confrontar a síntese já realizada, esta pode ser revisitada, e a situação anterior, rejeitada ou confirmada. Podemos perceber o aspecto criativo da crise: se, por um lado, ela denuncia uma falência de recursos, por outro mostra uma possibilidade de transformação. O(a) adulto(a) em crise profissional se mostra confuso(a), indiscriminado(a), sentindo-se impotente e com alto grau de angústia, um confronto com os elementos envolvidos em sua crise pode lhe permitir uma elaboração da problemática, integrando aspectos inconscientes e demandas do social e possibilitando a construção de uma nova síntese. Ainda nesse sentido, para Kast (1990), as crises são também oportunidades para o desenvolvimento da personalidade, levando a uma nova experiência de identidade:

Podemos emergir de uma crise com novas possibilidades comportamentais, novas dimensões de experiência de si e novas formas de vivenciar o mundo, talvez até com uma nova percepção de sentido. Uma crise pode nos tornar mais competentes para lidar com a vida, ajudando-nos a superar a sensação de estarmos sujeitos a ela. A concretização de qualquer uma dessas oportunidades depende de sermos capazes de ver a crise como uma situação de vida em que o destino de questões existencialmente importantes é decidido, ou se vemos a crise simplesmente como um incômodo, mal não essencial, a ser esquecido tão rapidamente quanto possível. O conhecimento de que toda crise pode ocasionar possíveis transformações é crucial. (p. 3)

Do ponto de vista psicodinâmico, uma crise eclode quando há uma vivência intensa de desequilíbrio entre a importância subjetiva de determinado problema e os recursos disponíveis para lidar com ele (Kast, 1990).

Kast (2004) descreve três tipos de crise: i) crises de desenvolvimento, provenientes de transições da puberdade até o envelhecer; ii) crises de demanda, aquelas que aparentam vir de eventos externos, como questões de trabalho ou familiares, mas que, segundo a autora, tornam-se crises pela forma como o indivíduo se relaciona com a situação em questão (importância subjetiva dada ao problema)<sup>14</sup>; iii) crises de perda, relacionadas a todo tipo de perda — morte, separação, doença, trabalho, entre outras. Entretanto, não há uma separação tão clara entre os tipos de crise e os motivos por trás delas podem estar bastante entrelaçados. A tentativa da autora de categorizar as crises visa:

Acima de tudo, indicar que o evento precipitante de uma crise — seja uma demanda elevada ou uma perda grave — pode ainda não nos dizer qual questão decisiva da vida será encontrada na raiz da crise em última análise. Para chegar a isso, devemos perguntar que problema fundamental da vida e qual o impulso de desenvolvimento correspondente estão sob a superfície de uma crise. (Kast, 1991, p. 4)

Logo, por trás de uma crise, temos a oportunidade de refletir sobre os porquês de ela ter surgido — sua origem, de quais demandas ela vem — e nos para quês da crise — sua finalidade no processo de desenvolvimento rumo à individuação. Para Kast (1991), nas raízes das crises, encontramos necessidades vitais (temas de desenvolvimento) que a pessoa em crise inicialmente não quer ou não pode admitir e que clamam por uma integração à consciência. Trazendo para o campo das carreiras, podemos pensar na crise enquanto um “corretor de rotas” em direção à possibilidade da construção de uma relação

---

<sup>14</sup> A autora reforça que sempre se deve levar em conta o contexto, especialmente em situações de vulnerabilidade e ameaças em maior escala.

com o trabalho preenchida com mais sentido. As crises vêm, então, com a oportunidade de se tornarem pontos de virada, ainda que isso não aconteça necessariamente em todos os casos. Uma mudança após a crise pode não ser possível, fazendo com que os temas de desenvolvimento que requisitam integração permaneçam sob a superfície, provocando outros sintomas.

Nessa linha, Hollis (1995) estuda a crise sob o que denomina “passagem do meio” — conhecida popularmente como “crise da meia-idade” ou, na Psicologia Analítica, como “metanoia”. Segundo o autor, é a ocasião de reorientarmos a personalidade da adolescência prolongada da primeira idade adulta em direção à autenticidade, como uma morte simbólica e um renascimento, de forma a trazer mais sentido às nossas vidas. Apesar de descrever a crise do meio da vida, Hollis (1995) a coloca “mais como uma experiência psicológica do que cronológica” (p. 24). Ela é apresentada a partir da imagem de pressões tectônicas e intimações sísmicas:

A passagem do meio começa como uma espécie de pressão tectônica que vem de baixo para cima. Como as placas da terra que se deslocam, roçam umas nas outras e acumulam a pressão que é expelida sob a forma de terremotos, assim colidem os planos da personalidade. A noção adquirida do eu, com suas percepções e complexos agregados, sua defesa da criança interior, começa a ranger e ringir contra o Si-mesmo, que busca a própria realização. (Hollis, 1995, p. 23)

Nesse sentido, os sintomas da crise são bem-vindos, pois servem como direcionadores que apontam o caminho e mostram uma psique saudável e funcionando em sua capacidade autorreguladora. Hollis (1995) relaciona a passagem do meio e sua crise com uma questão de identidade, dado que há um convite (muitas vezes, não muito sutil) do mundo interno para que o indivíduo saia do automatismo, da repetição e da inconsciência, convite este que pode vir por meio da pergunta: “quem sou eu, além da minha história e dos papéis que representei?” (p. 25).

Stein (2019b), também sob uma perspectiva junguiana, descreve a crise de meio da vida a partir de três demandas psicológicas. Na primeira fase, a de separação, há uma demanda para abandonar a identidade anterior, o que resulta em uma experiência de luto e perda. A seguir, entra um período de limiar, caracterizado pela ambiguidade, o que permite uma abertura de espaço para a nova construção identitária. O limiar psicológico é colocado pelo autor como “componente básico de todos os períodos de transição” (Stein, 2019b, p. 37). A terceira fase corresponde à possibilidade de expansão com a integração de aspectos antes negados da personalidade. Essa expansão é denominada



“reintegração”. É interessante que o autor também traz a imagem do terremoto para caracterizar os momentos de passagem:

Pequenas transformações ocorrem praticamente a toda hora, pois nosso equilíbrio psíquico é ajustado quase diariamente, por meio de compensações do inconsciente. Elas nos mantêm adaptáveis e flexíveis para continuar vivendo com nosso sistema de defesas em ordem e sempre de prontidão. Trata-se de pequenos episódios, quase instantâneos, mas que sempre acontecem no limiar. Nas grandes transformações, [...] estruturas psicológicas básicas se dissolvem e padrões arcaicos de auto-organização são modificados e reformados tão profundamente que é como um terremoto: ocorre uma verdadeira transformação na personalidade. (Stein, 2019b, p. 26)

Apesar de o autor supracitado ter delimitado essa experiência de crise à meia-vida, é possível estendê-la a outros momentos de transição (Araújo, 2020), como a transição dos 30. As crises no âmbito profissional serão discutidas a seguir; mas antes se faz importante diferenciar crise de transição.

A definição do termo “transição”, segundo o Dicionário Aurélio, engloba a ideia de passagem, de trajetória, de ir de um ponto a outro. Diz de um movimento, da possibilidade de transitar. Bridges (2016) a diferencia de mudança. Para este autor, a transição é um evento psicológico, um processo interno e subjetivo, enquanto a mudança é gerada por um fator externo e objetivo.

Para Schlossberg, Waters e Goodman (1995, citados por Magalhães, 2011), uma transição é “qualquer evento ou não-evento (a não-ocorrência de algo previsto pelo indivíduo) que resulte em mudanças nos relacionamentos, rotinas, crenças e papéis” (p. 197). Não obstante as transições e os indivíduos diferirem, a estrutura conceitual para compreender os indivíduos em transição não muda. As autoras não utilizam a nomenclatura “crise” devido à sua conotação negativa. Segundo Uvaldo (2010), a escolha do termo “transição”, feita por Nancy Schlossberg, “adequa-se à proposta de descrever as etapas do processo e não a entender o ponto de vista do indivíduo, quais sentimentos ou crises identitárias provoca” (pp. 34-35).

Kast (2004) define uma transição como um período marcado por um antes e um depois, como uma espécie de corte, caracterizado por transformações mais ou menos evidentes nos planos e cursos da vida. Há, nessa perspectiva, uma diferença entre transições esperadas e transições não esperadas, sendo as primeiras aquelas que acompanham mudanças corporais (adolescência, menopausa etc.) ou sociais (início da faculdade, casamento etc.); o segundo tipo é causado por eventos inesperados (externos ou internos). Entretanto:

As transições na vida podem não ser vivenciadas apenas como cortes, mas também como crises. Essas crises são situações vitais em que as exigências da vida e as possibilidades de superá-la estão em forte contradição. Nessas situações vemo-nos imersos em problemas que nos parecem incontornáveis ou que sentimos que não podemos superar. (Kast, 2004, p. 17)

Em situações como essa, a vida se reduz ao problema da crise. É uma vivência aguda, de estreitamento emocional, que leva a uma (temporária) falta de convicção no futuro. Nas palavras de Kast (2004), “a expressão ‘crise’ significa, portanto, uma mudança rumo a uma agravação — nisto ela pressupõe um ponto alto, mas também ponto de virada” (p. 18).

Uma crise pode provocar uma transição, como uma crise de sentido profissional que evoca uma transição de carreira. Da mesma forma, uma transição pode provocar uma crise, como o ingresso no ensino superior por um(a) jovem recém-saído do ensino médio. Entretanto, nem toda transição será acompanhada de crise, assim como nem toda crise resultará em uma transição.

Assim, definiremos transição, nesta dissertação, como uma ideia de passagem, ir de um estado a outro, evento objetivo ou subjetivo marcado por um antes e um depois. Já a crise será compreendida como uma vivência de grande instabilidade emocional, deflagrada por eventos externos ou fatores subjetivos (ou ambos), com o potencial de provocar transformações, levando a um ponto de virada na trajetória de vida. Do ponto de vista simbólico, a crise será entendida enquanto uma possível expressão de necessidades internas (do *Self*) não percebidas ou não integradas pelo indivíduo, que colide com as respostas às demandas do social. O potencial criativo da crise será um dos alicerces que sustentam nossa compreensão, em razão da possibilidade de promover a integração de aspectos inconscientes que, pela crise, buscam encontrar um caminho para a consciência.

### **2.3.3 Crise profissional**

No campo das carreiras, a crise profissional foi teorizada por Donald Super — referência nos estudos de Orientação Profissional e de carreira — e Edgar Schein — referência no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, também importante autor que desenvolveu suas teorias pautado pelas ideias de Super.

Super foi um dos pioneiros em entender o comportamento vocacional por uma perspectiva do desenvolvimento humano, compreendendo, então, a carreira como um processo que ocorre durante todo o ciclo e espaço de vida — *life-span, life space* (Oliveira, Melo-Silva, & Coleta, 2012). Sua teoria foi desenvolvida ao longo de 60 anos, integrando diversas áreas do conhecimento (Lassance, Paradiso, & Silva, 2011) e passando por transformações ao longo desse período.

Em suas primeiras contribuições, dá destaque aos comportamentos vocacionais característicos de cada etapa da carreira, com os quais os indivíduos se deparam ao longo do ciclo de vida. Essa proposta parte de uma noção de carreira como sendo a “sequência de ocupações, empregos e posições assumidas e ocupadas durante a existência de uma pessoa” (Uvaldo, 2010, p. 21). Ainda, para Super, o desenvolvimento vocacional é a maneira “como as pessoas constroem e negociam suas vidas de trabalho e especificam tarefas previsíveis e comportamentos que encontram ao desenvolver de suas carreiras” (Lassance et al., 2011, p. 147), sendo pautado pela maturidade vocacional<sup>15</sup>.

Nessa primeira proposta teórica, Super descreve a adultez jovem como uma fase cujas tarefas vocacionais envolvem a estabilização, a consolidação e o progresso, coerentes com o momento socio-histórico no qual estava inserido, em que a carreira ainda era vista como uma progressão linear. Esta noção linear é superada pelo próprio autor, que reconhece posteriormente que as etapas se apresentam de forma heterogênea para cada indivíduo e que, nos(as) adultos(as), o “desenvolvimento não segue o padrão linear ou curvilíneo como na infância” (Lassance et al., 2011, p. 150). Super propõe, então, a ideia da adaptabilidade de carreira, sendo esta a atitude ou a prontidão para lidar com as diversas transições do trabalho ao longo da vida. Para a inclusão do contexto, o autor apresentou o modelo do Arco-íris de Carreira:

Este modelo teve por finalidade organizar os conceitos dos estágios do desenvolvimento de carreira (*life-span*) e da teoria dos papéis sociais (*life-space*), acrescentando uma perspectiva contextual em um modelo do desenvolvimento que fosse facilmente compreendido. Os temas centrais apresentados neste modelo são os papéis sociais, os espaços de vida e os estágios do desenvolvimento, que incluem os conceitos de maturidade e/ou adaptabilidade de carreira. (Oliveira et al., 2012, p. 225)

---

<sup>15</sup> Disposição da pessoa para abordar as tarefas vocacionais com as quais se confronta em função de seu desenvolvimento biológico e social, bem como pelas expectativas sociais de outras pessoas que alcançaram esta etapa do desenvolvimento (Super, 1990, citado por Lassance et al., 2011).

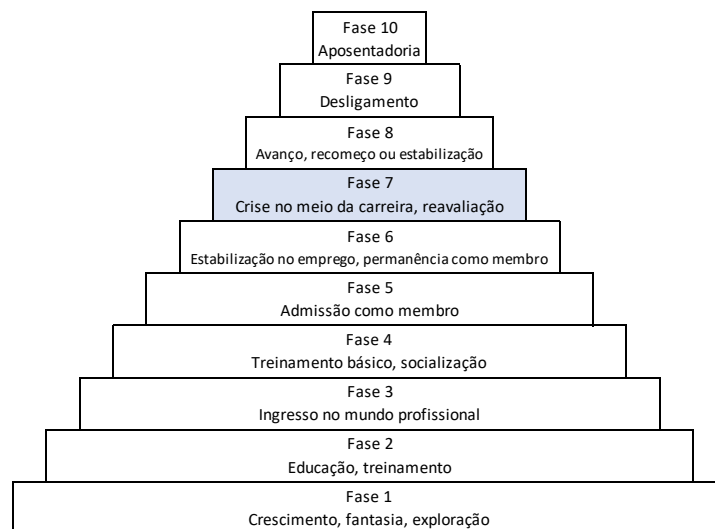
Esse modelo mantém as tarefas evolutivas que permanecem mais ou menos previsíveis e que se constituem em demandas sociais. Entretanto, compreendendo que cada vez mais as trajetórias profissionais deixavam de ser lineares, Super propôs que, em cada estágio vocacional (maxiciclos), as pessoas se deparam, gradativamente, com a necessidade de enfrentar transições dentro de um mesmo estágio (miniciclos), reatualizando as tarefas de exploração, de estabelecimento e de manutenção (Lassance et al., 2011). Com isso, podemos pensar na questão das crises, pois entende-se que seria possível, por exemplo, um(a) profissional já estabelecido(a) passar novamente pelos miniciclos, caso se encontrasse insatisfeito(a) e desejando mudar.

No final dos anos 1980, Super cunha um novo modelo, denominado Modelo do Arco Normando, que tinha como objetivo “transmitir o conceito de carreira como uma construção supraordenada pelo autoconceito, influenciada por determinantes biológicos, psicológicos e socioeconômicos e inscrita nos diferentes papéis e nas diferentes fases de vida” (Oliveira et al., 2012, p. 228). Em seu diagrama em forma de arco, Super representa, nos pilares, o indivíduo e a sociedade, que se influenciam mutuamente nas sínteses relativas à carreira. Acima e no centro, posiciona o *self*, que representa:

A visão que a pessoa tem de si e do ambiente; o modo de organizar e integrar as informações sobre si mesmo e sobre o meio no qual está inserida, optando, assim, por uma carreira que melhor traduza o seu *self* em termos ocupacionais (Super, 1990). Super define a escolha como a “tradução da ideia que cada um tem de si próprio em termos profissionais, e no modo como procura preparar-se para prosseguir uma profissão” (1990, p. 209). (Oliveira et al., 2012, p. 229)

Já Edgar Schein (1996) toma como base a teoria de etapas, de Super, e a amplia com o conceito de “carreira interna”, sendo esta a forma como cada pessoa encara sua própria vida profissional, a ideia sobre seu trabalho e sobre o papel que ele representa em sua vida. Corresponde a uma imagem interna de carreira. É diferente de carreira externa, sendo esta as “etapas concretas exigidas por uma profissão ou organização, para que se obtenha progresso” (Schein, 1996, p. 19). O autor ainda utiliza o modelo de etapas, conforme mostra o esquema a seguir:

Figura 2 – Etapas do desenvolvimento de carreira, por Edgar Schein



Fonte: Schein (1996).

O autor expõe a ideia de uma crise prevista na fase 7, descrita a seguir:

Embora não se saiba com certeza se trata-se de uma crise ou mesmo de uma fase, há evidências crescentes de que as pessoas, em sua grande maioria, passam por uma espécie de auto-reavaliação quando suas carreiras já estão bem adiantadas e questionam-se sobre suas opções iniciais (“Terei escolhido a carreira certa?”), sobre suas conquistas (“Terei realizado tudo a que me propus?” ou “Quais são minhas realizações e terão compensado os sacrifícios que fiz?”) e a respeito de seu futuro (“Devo continuar ou mudar?” ou “O que quero fazer do restante da minha vida e como o trabalho se encaixa nisso?”). Essa reavaliação pode ser traumática, mas muitos indivíduos a consideram normal e relativamente simples, frequentemente resultando de uma redescoberta ou reafirmação dos objetivos que já estavam presentes, mas sem destaque. Quando conseguem dar maior ênfase a essas metas, às vezes dão a impressão de estar fazendo grandes mudanças em suas carreiras. Todavia essas mudanças raramente são vivenciadas como grandes acontecimentos pelo profissional. Parece que ele tende a senti-las como “Finalmente estou realmente fazendo da minha vida o que eu quero!”. (Schein, 1996, p. 24)

Embora Schein (1996) não detalhe as idades de cada fase, podemos supor que não se trata de uma crise de início de carreira, foco da presente pesquisa, visto que esta está posicionada quase no topo da pirâmide, já tendo passado por 6 das 10 etapas propostas pelo autor. Apesar de o autor ter proposto esse esquema no final do século XX, o modelo ainda é pautado pelo pressuposto da linearidade, que caracterizou o mundo do trabalho na maior parte desse século.

Sobre crises de início de carreira, temos o trabalho de Malki (2015) no contexto universitário. Pesquisando a crise de alunos(as) no curso universitário, a autora percebeu sua multifatorialidade, estando, muitas vezes, a queixa inicial (motivo saliente)

relacionada a outras questões (motivos periféricos), que atuam a partir da relação figura-fundo no que diz respeito à queixa ou à vivência da crise. Os motivos supracitados, em sua tese, dizem respeito à identificação de 37 motivos de procura dos(as) alunos(as) pelo serviço do Núcleo de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (NOP-IPUSP). Pensamos ser possível estabelecer um paralelo com a crise em profissionais já atuantes no mundo de trabalho, por exemplo, com uma crise que se expressa na consciência a partir da vivência da perda de sentido, mas que pode estar correlacionada a outras esferas. São muitas as camadas. Podemos pensar nas crises profissionais, em sua pluralidade, em vez de pensar na crise profissional, no singular. Uma crise na qual a escolha inicial é questionada é diferente de uma crise desencadeada por uma demissão. Uma profunda crise identitária se difere de um adoecimento circunstancial, desencadeado por os indivíduos estarem inseridos na lógica competitiva do mundo corporativo — alguns elementos podem estar relacionados, mas são crises de natureza diferente.

Já Robinson (2019) estudou as crises na transição pós-universidade, considerando os desafios da inserção no mercado de trabalho, da busca por emprego/desemprego, da construção da identidade profissional, entre outros aspectos. O autor parte do conceito da crise do quarto de vida e descreve duas formas de crise: *locked-out* (“trancada para fora”) e *locked-in* (“presa do lado de dentro”).

A primeira — *locked-out* — se inicia com a definição de um objetivo profissional, o que possibilitaria a assunção de um novo papel social (trabalhador(a) de determinada área). Há um engajamento ativo e otimista para conquistar o lugar de desejo. Entretanto, são encontradas barreiras e repetidas falhas na tentativa de desempenho do novo papel, impossibilitando que as expectativas sejam atingidas. É dessa ideia que vem a nomenclatura *locked-out*, pois a pessoa se sente trancada para fora do universo almejado, sem conseguir entrar. Vem um período de ansiedade ou depressão com a possibilidade da perda daquilo que ainda não foi conquistado. Geralmente, há uma pausa nas atividades que possibilita a reflexão sobre soluções alternativas, o que pode implicar abrir mão do sonho inicial, redimensionando os objetivos. A saída da crise se dá com a movimentação a outra possibilidade, que pode ou não ser a imaginada antes da crise.

Já na segunda — *locked-in* —, há o ingresso no trabalho almejado e estabelecimento de um compromisso que, com o tempo, passa a se mostrar insatisfatório e não gratificante. O indivíduo tenta se manter na escolha, ocultando sua insatisfação e, com isso, sente-se cada vez mais falso e inautêntico, preso e confinado na situação de

trabalho que não promove satisfação. Se rompe com a situação, aparecem sentimentos ambíguos de alívio e culpa, mas também uma nova etapa exploratória, que pode incluir a busca por outras possibilidades profissionais. No caso da possibilidade de resolução da crise naquele momento, o indivíduo se move para uma nova escolha, mais autêntica e com mais sentido. Robinson (2019) não descreve em seu modelo as saídas de crise nos casos em que o rompimento não é possível ou que não haja possibilidade de uma nova escolha.

Na perspectiva junguiana, não encontramos, na literatura, uma teoria específica sobre crise profissional. Entretanto, encontramos algumas pesquisas que nos ajudam a pensar. A maioria das pesquisas encontradas que abordam a temática da crise profissional a enquadram na metanoia, com exceção de pesquisa de Dias (2015), que discute a crise profissional na transição dos 30.

Dias (2015), em sua pesquisa de mestrado, que serviu como base para a produção de um livro chamado “A crise dos 30”, também percebe, em seu consultório, o aumento da procura de orientação de carreira por profissionais na faixa etária entre 28 e 35. A autora buscou compreender, sob um olhar junguiano, a insatisfação na carreira na transição dos 30 anos. Sua discussão se deu com base nas categorias temáticas que emergiram das entrevistas, que abarcaram temas como sucesso profissional, retornos do trabalho e trabalho ideal. Como conclusão, a pesquisa mostrou que os principais motivos de insatisfação na adultez jovem parecem estar relacionados à rotina, à exigência do ambiente de trabalho e à falta de qualidade vida, visto que, com o atraso do casamento e da paternidade/maternidade, a carreira parece ser o principal foco da adultez jovem.

Amorim Silva e Neves (2017), observando um número significativo de alunos(as) universitários(as) na faixa dos 40 e 55 anos, no curso de Psicologia, investigaram o sentido da escolha por esse curso na segunda metade da vida. As autoras discutiram essa escolha a partir do processo de individuação, compreendendo essa etapa do desenvolvimento humano como palco de transformações e questionamentos existenciais profundos, levando, potencialmente, a revisões do projeto de vida. A pesquisa mapeou cinco unidades de significado para a escolha do curso nesse momento da vida, sendo uma delas a crise criativa, que vê na formação em Psicologia um sentido existencial. Esse achado reforça a ideia de que a crise possui um aspecto criativo que mobiliza transformações de cunho existencial, podendo manifestar-se no campo do trabalho.

Cremen (2019) corrobora esse olhar em seu estudo sobre a crise relacionada à ideia de vocação ou chamado. A autora considera a vocação enquanto um chamado da

psique inconsciente, que vem como uma espécie de resgate, manifesto em meio à “escuridão, perturbações ou problemas” (p. 58), os quais se anunciam como um sintoma. Para a autora, este último engloba “acontecimentos, acidentes ou experiências que perturbam o estado existente de um indivíduo, planos de carreira ou aspirações” (p. 49). À vista disso, uma crise profissional pode ser entendida enquanto sintoma. Cremen (2019) o analisa por meio do encontro com os aspectos sombrios reprimidos em prol da *persona*. Quando o ego se identifica com a *persona* unilateralmente, os aspectos sombrios ganham força no inconsciente; quando os conteúdos inconscientes se acumulam por serem constantemente ignorados, eles tendem a exercer uma influência patológica. Nessa perspectiva, o encontro com a sombra tem potencial criativo, pois além dos aspectos compreendidos como “negativos”, habita na sombra todo potencial e energia psíquica do ainda não vivido. O sintoma é visto pela pesquisadora supracitada como um mensageiro para o despertar da psique, que não tolera mais abusos. Ainda, o estudo de Cremen (2019) evidencia que as crises profissionais podem ser desencadeadas por um evento externo não planejado — que convoca o indivíduo a uma compreensão mais profunda de si e de sua relação com o trabalho — ou pelas demandas internas — quanto mais o indivíduo sente que não pode mais tolerar se vestir com sua personalidade existente.

Concordamos com Amorim Silva e Neves (2017) e Cremen (2019) em relação ao potencial aspecto criativo da crise. Acreditamos, entretanto, que ele não se limita a crises na metanoia, podendo emergir na adulez jovem.

Leão e Gíglío (2002) analisaram a crise profissional em relação ao processo de aposentadoria, sendo este um fenômeno de transição na meia-idade. Investigaram como mulheres trabalhadoras, com alto nível de qualificação profissional, vivenciam a proximidade da aposentadoria e o que orienta suas expectativas de vida. O referencial teórico da Psicologia Analítica de Jung foi utilizado como suporte teórico na análise dos dados, a fim de compreender em que medida os processos internos são elementos críticos na determinação das transformações desse período. Os autores constataram como a potencial perda da identidade profissional devido à aposentadoria mobiliza símbolos que estavam na sombra, possibilitando integração e ampliação da consciência e determinando a qualidade do enfrentamento das mudanças. Concluíram que os programas de preparação para a aposentadoria devem considerar os aspectos psicológicos para que favoreçam a continuidade do processo de individuação.

Ferrentini (2019), por sua vez, pesquisou sobre a crise profissional na busca por processos de orientação de carreira na metanoia. Em sua pesquisa, propôs um diálogo



entre dois autores desenvolvimentistas da área de carreira (Donald Super e Edgar Schein) e a Psicologia Analítica de C. G. Jung (escola desenvolvimentista). A autora destaca que ambas as abordagens consideram essa etapa da vida como um período crítico no desenvolvimento, suscetível à crise. Ferrentini (2019) discutiu sobre quando ocorre a metanoia (aspecto cronológico, psicológico ou ambos) e se o advento desse período da vida se dá como transição ou crise. Sua pesquisa explicou os motivos que levam as pessoas a buscarem um processo de orientação de carreira nesse momento, a importância de um diagnóstico cuidadoso e as especificidades da formação do(a) profissional orientador(a).

Por fim, trazemos o trabalho de Ruiz (2015), que teve como objeto a crise no trabalho, analisada sob o fenômeno da transição do meio da vida (metanoia). A autora entrevistou dez profissionais de alta qualificação, atuantes no mercado corporativo, que compreendiam ter passado por crises profissionais. Seu objetivo foi compreender como a crise foi vivenciada, quais as mudanças atribuídas a ela e qual seu sentido existencial. Pautou-se pelo processo de individuação, partindo da premissa de que o trabalho é um dos palcos no qual a crise pode se desenrolar. Os resultados apontaram diferentes tendências de possível resolução da crise vinculada ao momento de transição do meio da vida: orientação para a reflexão introspectiva, com mudança de atitude, novas percepções de si ou percepção de significado existencial e uma orientação para a reflexão incipiente, sendo estas percebidas como direcionadas para o externo (prioridade à *persona*) ou com tendência à vitimização e/ou culpabilização do(a) outro(a) pelas dificuldades vividas. A autora concluiu que a capacidade de reflexão e de questionamento são elementos importantes para a superação satisfatória da crise, contribuindo para a qualidade na transição do meio da vida, compreendida no processo de individuação.

Em síntese, as crises profissionais serão compreendidas, neste trabalho, enquanto uma vivência de questionamentos relacionados à carreira, que vêm acompanhados de uma grande carga emocional, a qual pode paralisar ou impulsionar a transformação. Conforme Schein (1996), essas crises podem se relacionar à revisão da escolha inicial (“escolhi a carreira certa?”), das conquistas (“quais as minhas realizações? Compensaram os sacrifícios que eu fiz?”) e/ou a questionamentos a respeito do futuro (“devo continuar ou mudar?”). Robinson (2019) complementa, afirmando que tais crises podem se dar nas formas de uma perda, no impedimento na situação almejada (*locked-out*) ou na insatisfação com relação à atuação profissional uma vez desejada (*locked-in*). Do ponto

de vista junguiano, manteremos sempre como pano de fundo e guia analítico o processo de individuação.

#### **2.3.4 Uma leitura da crise a partir de alienação profissional: Bohoslavsky**

Bohoslavsky (1998), autor referencia no campo da Orientação Profissional na América do Sul, em seu importante trabalho “Orientação vocacional: a estratégia clínica”, propõe um quadro de referência para a Orientação Profissional com base em um olhar integrado entre a Psicanálise e a Psicologia Social. O autor apresenta o indivíduo como um sujeito de escolhas, um vir a ser, que, por meio dos vínculos que estabelece com o mundo — atuais, passados e potenciais —, define quem vai ser e, ao mesmo tempo, quem não vai ser.

O conflito vocacional, segundo o autor, é baseado na hipótese de Wender (1965, citado por Bohoslavsky, 1998), o qual afirma que as vocações expressam respostas do ego a um objeto interno danificado, que clama por reparação. Ou seja, a escolha da carreira mostraria a escolha de um objeto interno a ser reparado. Tal escolha, portanto, é compreendida como a resolução do conflito vocacional básico: o “conflito em relação à escolha de uma maneira de ser, através de algo que fazer (de uma ocupação)” (Bohoslavsky, 1998, p. 42).

A escolha profissional diz respeito ao indivíduo, ao outro e ao futuro e é parte de um processo de integração da personalidade, em uma relação dialética entre a identidade ocupacional — autopercepção em termos de papéis ocupacionais<sup>16</sup> ao longo do tempo; expressão do social — e a identidade vocacional — expressão de desejos reparatórios em resposta à percepção inconsciente de seus objetos internos danificados; expressão do subjetivo. Para Bohoslavsky (1998), a identidade ocupacional responde ao que fazer, de que modo e em que contexto, e a identidade vocacional, ao porquê e ao para quê. O processo de Orientação Profissional, partindo desse referencial, visa levar o indivíduo a uma escolha madura por meio da elaboração dos conflitos e das ansiedades relativas ao futuro, trazendo a integração da personalidade em um processo dialético de construção

---

<sup>16</sup> Ocupação, para o autor, é o conjunto de expectativas relacionadas a determinado papel. São nomes que recebem a síntese de expectativas do papel em determinado contexto sócio-histórico. Bohoslavsky (1998) também define papel como “a sequência estabelecida de ações aprendidas, executadas por uma pessoa em situação de interação” (p. 56).

identitária entre o vocacional (subjetividade) e o ocupacional (social), que nunca se esgota.

Em seu segundo e menos conhecido trabalho, Bohoslavsky (1983) critica alguns aspectos de sua proposta anterior e amplia os conceitos. Propõe que a escolha é multi e sobredeterminada, sendo os indivíduos sujeitos-sujeitados por quatro principais estruturas: social, ideologia, sistemas de identificação e inconsciente. Ele revisita o conceito de identidade como sendo “especialmente conveniente para estabelecer-se como unidade de análise privilegiada na investigação da inserção do sujeito na ordem de produção” (Bohoslavsky, 1983, p. 63), pois articula as determinantes subjetivas e objetivas. Sugere, ainda, uma diferenciação entre a identidade profissional e a identidade vocacional: “a identidade vocacional expressa as variáveis do tipo afetivo-emocionais, enquanto a identidade profissional mostra o produto da ação de determinado contexto sócio-cultural sobre aquela” (Bohoslavsky, 1983, p. 61).

O autor contribui para a temática da crise profissional estabelecendo um diálogo entre identidade profissional e alienação<sup>17</sup>. Descreve o sujeito alienado enquanto aquele(a) que vivencia uma ausência de satisfação, e uma não realização no campo do trabalho. Nessa visão, um nível crônico de alienação (conflito) é inerente às relações de trabalho em uma sociedade capitalista, em que o trabalho é sentido como externo e há a manutenção da relação explorador(a)-explorado(a) no plano subjetivo. Quando os aspectos crônicos irrompem à consciência, temos a alienação em um nível agudo (crise). Sobre a sintomatologia de uma crise aguda de alienação, o autor comenta:

Em primeiro lugar os sujeitos afirmam ter “perdido o sentido que em algum momento deram ao seu trabalho ou estudo; experimentam a sensação de que estes seguem leis e projetos que lhes são estranhos; quando trabalham ou estudam sentem que não são eles que trabalham ou estudam, mas são governados por leis estranhas a eles; os antigos projetos são nostalgicamente desejados; a anterior clareza quanto às metas e sua articulação com os meios que supostamente ofereciam o exercício de um ofício ou profissão se perde, sendo seguida de uma angustiante sensação de perda de limites; a ambiguidade frente ao futuro é acompanhada de uma desarticulação vivida pelo sujeito entre suas diversas atividades; pode experimentar que a realidade lhes apresenta obstáculos invencíveis e sentir-se submerso na impotência de uma culpa melancólica; pode, de modo obsessivo, sentir-se envolvido em contradições antagônicas que assumem a forma de um dilema; sentem seu processo de pensamento ser barrado e não podem conferir às ações que empreendem um caráter realista e realmente modificador. (Bohoslavsky, 1983, p. 50)

---

<sup>17</sup> Recuperando o conceito marxista de alienação, Bohoslavsky (1983) traz uma vivência do trabalho alienado como algo externo, um meio para satisfazer outras necessidades, e não uma satisfação de uma necessidade em si. A vivência da alienação, nesse sentido, contrapõe-se à vivência criativa e de realização.

Por “quebra” ou “ruptura de sentido”, o autor compreende a expressão intrasubjetiva do “fracasso de um sistema defensivo, de autodesconhecimento, o registro de ilegitimidade de sua identidade profissional como articulador entre ele e sua prática social” (Bohoslavsky, 1983, p. 51). O sentido que se quebra é compreendido como um pseudo-sentido, havendo, então, na crise de alienação, a perda de um falso sentido, que promove uma falsa integração. Bohoslavsky aponta valores do capitalismo, como busca de benefícios econômicos e busca de poder e de prestígio, como atuantes nesse processo. Nesse sentido, afirma:

Esses sistemas de valor-atitude, que podem ser racionalizados, negados, dissociados, reprimidos — segundo o grau de conflito que seu reconhecimento suscita no adolescente que escolhe — têm valor determinante de grande peso, pois é neles que é centrada a percepção que o adolescente tem das ocupações e só é comparável, quanto a seu papel determinante, com as vicissitudes do desejo, seus objetos e demais níveis de determinação subjetiva da identidade vocacional. (Bohoslavsky, 1983, pp. 65-66)

Podemos fazer um paralelo com as demandas neoliberais que se tornam subjetividade atualmente, causando sofrimento psíquico e adoecimento. Da mesma forma, podemos pensar no contexto atual como promotor da construção de uma pseudo-identidade profissional, que é estruturada “como um prolongamento endopsíquico da ideologia imperante em determinado sistema social” (Bohoslavsky, 1983, p. 55). Nas crises profissionais contemporâneas, há uma vivência de ambiguidade e anomia em relação ao projeto profissional, sensações internas de frustração ou conflito, alterações na identidade profissional, que podem chegar à perda da identidade e à sensação de estar “no limite” ou de “quebra”. Conforme Bohoslavsky (1983), o conflito torna-se crise quando há a impossibilidade de o ego exercer as funções que lhe definem, como seu grau de autonomia para se confrontar com as contradições inerentes ao trabalho alienado.

Apesar de Bohoslavsky ter conceituado a crise de alienação em 1983, esse quadro sintomatológico mostra-se atual na fala de jovens e adultos(as) em crise na clínica de Orientação Profissional e de carreira contemporânea (Dias, 2016; Malki, 2015, 2018).

Malki (2015, 2018), com a noção de falso *self*, de Winnicott (1983), reflete sobre a queixa de perda de sentido profissional na atualidade, propondo um falso *self* profissional:

O conceito de falso *self*, de Winnicott mostra-se muito útil e ilustrativo de uma categoria de pessoas que procura a OP [Orientação Profissional], especialmente profissionais que já têm percurso em suas carreiras e universitários. São pessoas que

dizem não suportar mais suas ocupações ou graduações por não verem *sentido* no que fazem ou estudam (lembramos da importância hipermoderna do sentido individual da vida). (Malki, 2018, p. 166)

O falso *self* profissional refere-se a uma elaboração defensiva da identidade profissional, construída unilateralmente pelas demandas do mundo externo e que colide com as necessidades internas de integração em relação às possibilidades de ser:

Muitas vezes, nos anos iniciais de uma carreira, uma pessoa crê que o sentido de sua vida profissional esteja no ganho financeiro ou na estabilidade profissional, mas, ao longo do tempo, as opções feitas para tal começam a parecer vazias — senão repulsivas — especialmente se a pessoa tiver “chegado lá”. Então, esse falso *self* construído para responder às demandas do mundo externo entra em crise e a ida ao psicólogo corresponde a um pedido de socorro. (Malki, 2018, p. 166)

Conforme aponta Fernandes (2017), podemos estabelecer um paralelo do conceito de falso *self* com o de *persona* defensiva, que se cristaliza a partir das demandas do social, perdendo o contato com os desígnios do mundo interior. A crise, nesse sentido, também é compreendida de forma criativa, visto que permite o contato com os aspectos negligenciados, relegados à sombra e que clamam por conscientização e integração.

## 2.4 SÍNTESE: CONCEITOS-CHAVE ADOTADOS NESSA PESQUISA

Retomando os objetivos da presente pesquisa, buscamos compreender as crises profissionais de início de carreira na adultez jovem, analisando o que há de específico nas crises de início de carreira e compreendendo as causas e sentidos da crise na construção de carreira daqueles(as) que a enfrentam. Além disso, também procuramos contribuir para a construção de conhecimento na área das carreiras a partir da Psicologia Analítica. Sintetizamos, nesta seção, os conceitos-chave já apresentados, que são os alicerces teóricos dessa dissertação.

### 2.4.1 Conceitos oriundos da Psicologia Analítica de C. G. Jung e pós-junguianos(as)

Compreendemos a **psique**<sup>18</sup> com base na leitura de Jung (2019 [1921]), que a considera como um sistema dinâmico, constituído pelo consciente e pelo inconsciente,

---

<sup>18</sup> Destacamos em negrito os conceitos-chave aqui apresentados.

sendo este último composto por estruturas de natureza individual e coletiva. Um sistema energético (energia psíquica) permeia a psique, tendo o inconsciente uma atitude compensatória e complementar em relação ao ego (centro da consciência). Os conteúdos da consciência possuem natureza determinada e dirigida, o que faz com que os materiais incompatíveis permaneçam mergulhados no inconsciente, podendo levar a uma unilateralidade. Jung (2018 [1958]) considera a unilateralidade “uma vantagem e um inconveniente, mesmo quando parece não haver um inconveniente exteriormente reconhecível, existe, contudo, sempre uma contraposição igualmente pronunciada no inconsciente” (§ 138).

Levamos em conta que há na psique um aspecto teleológico que direciona seu desenvolvimento para uma finalidade inconsciente, possuindo, assim, natureza finalista ou orientada para um fim (Jung, 2020 [1938]).

Ainda sobre a natureza da psique, partimos do pressuposto de que ela é composta por uma rede de **complexos**, cada qual com seu núcleo arquetípico, contendo ambas as polaridades consciente e inconsciente. Os complexos são conteúdos de tonalidade afetiva que se unem a partir de uma temática em comum, atuando com elevado grau de autonomia quando constelados. Os complexos parentais, aqueles que se formam pelas experiências na história de vida com a mãe e o pai reais, são considerados na compreensão das trajetórias de vida e de seus impactos na construção de carreira.

No tocante ao **desenvolvimento da personalidade**, o consideramos como um processo que se dá ao longo de toda a vida e que visa à diferenciação do indivíduo da grande massa (indeterminada e inconsciente), o que, segundo Jung (2018 [1932]), exige “fidelidade à própria lei” (§ 295). Sua força provém de uma necessidade, mas também de uma escolha, visto que, “se faltar a necessidade, esse desenvolvimento não passará de uma acrobacia da vontade; se faltar decisão consciente, o desenvolvimento seria apenas um automatismo indistinto e inconsciente” (§ 296). Um processo psicológico fundamental relacionado ao desenvolvimento da personalidade é a **individuação**, cuja meta é a realização da personalidade total, tornando um “*individuum* psicológico” (Jung, 2016 [1961], p. 268). A individuação depende da relação vital entre ego e inconsciente, tendo o **Self** (centro organizador da psique consciente e inconsciente) um papel central, exercendo uma força centrípeta ou centrífuga de acordo com a necessidade psíquica do momento. Tomaremos os olhares de autores(as) pós-junguianos(as) que concebem o processo de individuação como algo que ocorre ao longo de toda a vida (Edinger, 2020; Fordham, 1994; Hillman, 2008), não apenas com começo em sua segunda metade.

O desenvolvimento do **ego** e da **persona** é, aqui, compreendido como uma das principais tarefas da primeira metade da vida. Jung (2017 [1917]) define *persona* enquanto a face social que um indivíduo apresenta ao mundo, relacionada ao desempenho de papéis sociais, o que inclui o aspecto do trabalho. A adaptação com a *persona* no mundo pode se dar de forma criativa (não fixada) ou de forma defensiva, quando há um funcionamento unilateral do ego em cima das normas e demandas ditadas pelo meio. Nesse caso, o ego se identifica com a *persona* de forma unilateral, podendo levar a certa rigidez e ao desenvolvimento de sintomas. Frente à unilateralidade, a tendência do inconsciente é retomar o equilíbrio, ainda que por medidas extremas, como uma crise. Nas palavras de Jung (2002 [1928]):

Encaro a perda de equilíbrio como algo adequado, pois substitui uma consciência falha, pela atividade automática e instintiva do inconsciente, que sempre visa a criação de um novo equilíbrio; tal meta será alcançada *sempre que a consciência for capaz de assimilar os conteúdos produzidos pelo inconsciente, isto é, quando puder compreendê-los e digeri-los* [itálicos do autor]. (§ 253)

Ainda, tomamos a idade adulta jovem como um momento de passagem (transição para a vida adulta propriamente dita) marcada pela vivência das polaridades morte-vida, sendo importante o sacrifício de formas antigas de funcionamento para abrir espaço para o novo, em um movimento entre as demandas do mundo social e interno. Há uma dialética entre permanência e mudança que pode ser compreendida a partir da dinâmica arquetípica *puer-senex* (Araújo, 2020; Hillman, 2008; Penna & Araújo, 2021).

Quanto ao conceito de **crise**, partimos da definição de Kast (2004), que a considera uma vivência de grande instabilidade emocional, incitada por eventos externos e/ou fatores subjetivos, com potencial criativo de proporcionar transformações. Então, temos em mente que, por trás de cada crise psíquica, temos causas e finalidades (Kast, 1990, 2004) que podemos relacionar com a individuação. Nossa leitura considerou que os sintomas da crise são bem-vindos, pois dizem respeito a uma psique com funcionamento saudável, em sua capacidade autorreguladora (Hollis, 1995). Do ponto de vista psicodinâmico, consideramos as três demandas psicológicas propostas por Stein (2019b) na vivência de uma crise: separação (abandono da identidade anterior), limiar (ambiguidade e abertura de espaço para a nova construção identitária) e expansão (possibilidade da integração de aspectos anteriormente relegados à sombra). O potencial de um chamado do *Self* via sintoma é um dos alicerces que sustenta nossa leitura do fenômeno das crises. **Transição**, para nós, é entendida em sua ideia de passagem,

ocorrendo de forma gradual, em um processo de transformação constante. Já as crises são compreendidas a partir da vivência de uma ruptura, caracterizada por um antes e um depois.

#### **2.4.2 Contribuições de autores(as) desenvolvimentistas e/ou do campo das carreiras**

A **transição dos 30** é considerada um momento potencialmente propenso a crises, tratando-se de uma fase de passagem para a idade adulta propriamente dita. Nesse período, as escolhas feitas até então tendem a ser reavaliadas (Levinson, 1978, 1986), sendo elas produtos da transição dos 30. As características da **adulter emergente** (Arnett, 2000), como exploração identitária nos campos do trabalho e do amor, instabilidades e o sentimento subjetivo de estar entre a adolescência e a vida adulta, são levadas em conta nas análises sobre as especificidades dos desafios vivenciados por adultos(as) jovens na atualidade.

A respeito das **crises profissionais**, tomamos como base o conceito de crise de alienação profissional, de Bohoslavsky (1983), para pensar nas queixas de perda de sentido. Fundamentados em Schein (1996), entendemos que essas crises podem se relacionar com a revisão da escolha inicial (“escolhi a carreira certa?”), com as conquistas (“quais as minhas realizações? Compensaram os sacrifícios que eu fiz?”) e/ou com questionamentos a respeito do futuro (“devo continuar ou mudar?”). Ainda, temos em mente a compreensão de Robinson (2019) de que as crises, em especial as de início de carreira, podem se dar na forma de uma perda, pelo impedimento de conseguir a situação de trabalho almejada (*locked-out*), ou de uma insatisfação em relação à atuação profissional, que, uma vez alcançada, é sentida como inautêntica (*locked-in*).

No concernente ao **contexto contemporâneo**, nos apoiamos nas análises de Han (2019) sobre a sociedade do desempenho, caracterizada por um excesso de positividade (poder ilimitado), com foco na produtividade e no fazer sempre mais, atendendo ao capitalismo e à sua necessidade de produção constante. O paradigma do desempenho implica a internalização da disciplina, resultando em processos de autoexploração, em especial na esfera do trabalho, tornando os indivíduos empreendedores de si. Em diálogo com as ideias de Han (2017, 2019), nos valem da leitura de Dardot e Laval (2016) a respeito dos impactos dos valores neoliberais na subjetividade, os quais têm o potencial de produzir um sujeito neoliberal.



### 3 MÉTODO

#### 3.1 ENQUADRAMENTO DA PESQUISA E REFERENCIAL TEÓRICO

Para alcançar os objetivos do presente trabalho, foi realizada uma pesquisa qualitativa de cunho exploratório. Para Gil (2008):

As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. De todos os tipos de pesquisa, estas são as que apresentam menor rigidez no planejamento. Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso. (p. 27)

Penna (2014) caracteriza a pesquisa qualitativa como uma abordagem interpretativa e compreensiva dos fenômenos, buscando seus significados e finalidades. Dessa forma, o que se visa é compreender as possibilidades em torno do fenômeno, e não estabelecer um padrão estatístico. O fenômeno, na Psicologia Analítica, é compreendido enquanto símbolo, sendo este considerado em seu âmbito individual e coletivo.

O referencial adotado será o da Psicologia Analítica de Jung e de autores(as) pós-junguianos(as), em diálogo com teóricos do campo das carreiras, citados na revisão de literatura. Essa escolha se justifica pela escassez de estudos na área das carreiras sob uma abordagem junguiana (Cremen, 2019; McCash, 2017) e por ser a abordagem teórica a partir da qual a pesquisadora se orienta na clínica. Alinhados com essa abordagem, pesquisador(a) e pesquisado(a) fazem parte de um todo, sendo constantemente influenciados(as). Penna (2014) resgata a compreensão de Jung sobre a personalidade do(a) pesquisador(a) e a escolha epistemológica:

Em 1920, Jung (vol. 6) definiu a personalidade do pesquisador como determinante para o ponto de vista pelo qual uma teoria científica é construída, assim como para a relação estabelecida com seu objeto de estudo e para a perspectiva a partir da qual os fenômenos são pesquisados e analisados. A personalidade do autor ou do pesquisador inegavelmente influencia sua abordagem dos fenômenos e a forma como estes são pesquisados. A produção científica, para Jung, é “um produto da constelação psicológica subjetiva do pesquisador. Na elaboração de teorias e conceitos científicos há muita coisa de sorte pessoal” (vol. 6; 8). (Penna, 2014, posição 1997)

A Psicologia Analítica normalmente é pensada enquanto referencial teórico para pesquisas na área clínica; entretanto, por permitir a investigação de fenômenos nos

âmbitos individual e coletivo, possibilita sua transcendência do âmbito da psicoterapia para outras áreas do conhecimento, como a Pedagogia, Sociologia, História, entre outras (Penna, 2014). Seu objeto de investigação é a psique humana em suas relações com a vida, e suas características são o pensamento dialético, fenomenológico, hermenêutico e imagético. Conforme Penna (2013), as premissas da Psicologia Analítica são condizentes com as metodologias de pesquisa qualitativa.

Nessa abordagem, parte-se da noção de inconsciente, sendo este composto por aspectos pessoais e coletivos, como já explanado na introdução teórica. O inconsciente é, para a Psicologia Analítica, um postulado de natureza ontológica, por estar na base da concepção de realidade psíquica e do ser humano (Penna, 2013). Compreendemos também que ele exerce influência, de modo inevitável, na consciência, embora ambos formem uma totalidade dinâmica composta por partes que se relacionam de forma compensatória e complementar. Homem/mulher e mundo são compreendidos(as) nessa totalidade. Assim, do ponto de vista ontológico, o ser humano é considerado uma totalidade biopsicossocial, incluindo consciente e inconsciente (pessoal e coletivo).

Sobre a realidade psíquica, ela é entendida de forma tão real quanto a realidade física, o que reflete a noção de totalidade entre mundo interno e externo — é uma síntese da realidade material com a realidade abstrata (Penna, 2005). A realidade psíquica é simbólica, assim como a compreensão do mundo e do próprio ser humano. Dessa forma, o conhecimento é produzido a partir do acesso ao inconsciente, que não é possível de se dar diretamente. O inconsciente é acessado via consciência por meio do símbolo. O símbolo é o canal através do qual o mundo subjacente e o mundo manifesto se encontram e é o fenômeno psíquico que torna possível o acesso ao conhecimento (Penna, 2014). Do ponto de vista individual, o conhecimento do ser humano se dá por intermédio de suas manifestações subjetivas, como sonhos, fantasias e sintomas, e da análise das próprias narrativas dos sujeitos. Já do ponto de vista coletivo, o conhecimento do humano acontece por meio de suas manifestações culturais, tais como a mitologia, o folclore, a arte, os eventos históricos e sociais.

Outro ponto de destaque é que investigador(a) e fenômeno, na perspectiva junguiana, se relacionam dialética e simbolicamente. Assim, sujeito e objeto participam ativamente da produção do conhecimento. Tal parâmetro se aproxima da proposta de pesquisa em ciências sociais, que refuta a neutralidade científica do(a) pesquisador(a). O método de investigação em Psicologia Analítica exige também a constante reflexão sobre os aspectos inconscientes do(a) pesquisador(a), em um processo dinâmico e dialético

sujeito-objeto, uma vez que conhecimento e autoconhecimento, nesse paradigma, são indissociáveis.

### 3.2 INSTRUMENTOS

Os instrumentos selecionados para a pesquisa foram a entrevista semiestruturada, partindo de uma questão disparadora, e um recurso imagético projetivo com fotografias. Segundo Penna (2014), a utilização de recursos projetivos é bastante indicada nas pesquisas com seres humanos em Psicologia Analítica, por facilitar a emergência de conteúdos inconscientes. Já a entrevista semiestruturada favorece o discurso espontâneo do(a) entrevistado(a), além de dar espaço para a criatividade do(a) pesquisador(a) (Penna, 2014). Esse último recurso permite também uma liberdade do(a) pesquisador(a) para a condução das perguntas e das intervenções, admitindo a flexibilidade na pesquisa de cada caso em particular (Bleger, 1995).

A pergunta disparadora utilizada no início da entrevista foi: “me conte como foi sua trajetória profissional desde o início até os dias de hoje”. Além disso, questões de apoio (Anexo A) foram preparadas para a eventual necessidade de utilizá-las em forma de diálogo para aprofundar o fenômeno estudado (crise). As questões de apoio atuaram como um roteiro-guia, não tendo a função de questionário rígido a ser cumprido. O recurso imagético selecionado foi o Imago, um jogo de fotos desenvolvido pelo psicólogo junguiano e orientador profissional Diego Isquierdo, supervisor do Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional (LABOR), do IPUSP. Esse recurso é originalmente físico; porém, com a autorização do autor, a pesquisadora realizou uma adaptação para o formato digital. As fotos foram salvas em formato PDF e hospedadas em um link do *Google Drive* para facilitar o compartilhamento durante as entrevistas.

Um formulário digital (Anexo B) também foi utilizado como instrumento para realizar a triagem daqueles(as) que se disponibilizaram a participar da pesquisa, com o objetivo de garantir que se enquadravam no perfil buscado. Nesse mesmo questionário, foi realizada a coleta dos dados sociodemográficos relevantes para o tema de pesquisa.

### 3.3 PARTICIPANTES

Foram entrevistadas 4 jovens adultas com formação superior e que consideram ter passado por crises profissionais ainda em início de carreira. Na busca por sujeitos para a

pesquisa, o gênero não foi utilizado enquanto critério de inclusão ou exclusão; no entanto, as participantes que chegaram até nós foram apenas mulheres. É importante pontuar que o gênero não foi definido *a priori* enquanto categoria de análise, mas que não desconsideramos a relevância dessa categoria para a análise de questões de carreira, sendo importante fomentar futuras pesquisas a partir desse recorte.

Os critérios utilizados para a seleção das participantes foram:

- a) considerar ter passado por algum episódio de crise profissional ao longo de sua carreira;
- b) estar com idade entre 28 e 33 anos no momento da crise;
- c) ter formação superior;
- d) ter, antes da crise, experiência profissional de, no máximo, 10 anos;
- e) atuar profissionalmente, no momento da crise, em carreira corporativa;
- f) ser morador(a) de centros urbanos;
- g) ter nível socioeconômico médio ou alto.

Em relação à definição da faixa etária, encontramos, na literatura sobre jovens adultos(as), diferentes propostas para essa divisão. As teorias da adultez emergente, por exemplo, circunscrevem o período entre 20 e 29 anos (Arnett, 2000), enquanto a proposta de Levinson (1978) considera a fase novíça dos 17 aos 33 anos, sendo a transição dos 30 a faixa contemplada entre os 28 aos 33 anos, com dois anos de margem para mais e para menos. Apesar dessa diferença, as características que definem esse período são semelhantes para os dois autores. Optamos pelo critério de Levinson (1978), da transição dos 30, por compreendermos que contempla um período de saída da adultez emergente, momento que tem potencial para a eclosão da crise do quarto de vida, conforme apontado por Byock (2015) e Robinson (2015).

Os critérios de formação superior, habitação em grandes centros urbanos e nível socioeconômico foram selecionados porque se enquadravam nos critérios da adultez emergente em países em desenvolvimento (Arnett et al., 2018).

A escolha de carreiras organizacionais como recorte de categoria profissional das entrevistadas se deu por ser o mundo corporativo um espaço no qual os atravessamentos da lógica capitalista e neoliberal podem ser percebidos de forma bastante tangível. Além disso, pela mítica que ainda percebemos em torno de esse ambiente ser uma alternativa que promove mais segurança, estabilidade e um certo *status* relacionado à possibilidade

de crescimento, deixando de lado, potencialmente, escolhas profissionais mais autênticas que não se enquadram nesses parâmetros.

Por fim, definimos o critério temporal — até 10 anos de experiência de trabalho antes da eclosão da crise — para caracterizar o início de carreira.

### 3.4 PROCEDIMENTOS

Para a busca e seleção dos(as) participantes, a pesquisadora utilizou sua rede de convívio. Àqueles(as) que se disponibilizaram a participar da pesquisa enviamos o formulário de triagem (Anexo B) para confirmar o enquadramento no perfil buscado e para realizar a coleta dos dados sociodemográficos relevantes para a temática em questão. O formulário foi enviado para 8 contatos, e, destes, apenas 4 se enquadravam no perfil e foram selecionados para seguir em frente com as entrevistas. Realizamos uma entrevista-piloto antes da banca de qualificação, que foi contemplada como uma das participantes na análise dos resultados.

A pesquisadora agendou as entrevistas com as participantes e lhes enviou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo C). Foi-lhes solicitado que reservassem um tempo aproximado de uma hora para a entrevista. Devido à pesquisa ter sido realizada durante a pandemia da Covid-19, seguimos as medidas de restrições sanitárias da manutenção do isolamento social e realizamos as entrevistas de forma remota, por videochamada. As entrevistas foram realizadas pela plataforma *Google Meet* e foi solicitada a autorização para gravação. Dessa forma, tivemos um ganho qualitativo na análise, pois além da transcrição do conteúdo da entrevista, as expressões e emoções puderam ser consideradas. Bleger (1995) aponta que o comportamento não verbal do(a) entrevistado(a) complementa a compreensão daquilo que é desconhecido para ele(a) em uma situação de entrevista.

A pesquisadora iniciou as entrevistas com a pergunta disparadora, deixando o campo livre para a narrativa das entrevistadas. As perguntas de apoio foram utilizadas conforme necessidade em forma de diálogo para complementar o conteúdo. Ao final da conversa, encaminhamos às participantes um *link* com 40 imagens (fotografias) para que olhassem e escolhessem duas: uma que representasse sua relação com o trabalho no momento da crise e uma que representasse seu momento atual. Algumas participantes escolheram mais de uma imagem para cada momento, o que foi permitido. Em seguida,

solicitamos que as entrevistadas justificassem o porquê das escolhas de cada imagem. O conteúdo das entrevistas foi transcrito e analisado.

### 3.5 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados da pesquisa foram processados e analisados, inspirados nas etapas do processamento simbólico-arquetípico, método de investigação científica dos fenômenos psíquicos, proposto por Penna (2014) para pesquisas realizadas no paradigma junguiano. O processo se iniciou com o processamento dos dados, que se trata da organização e da análise do material coletado no campo. O objetivo dessa etapa foi identificar os eixos temáticos abordados em cada entrevista para, em seguida, contrastá-los, chegando às categorias temáticas empíricas para a análise do fenômeno. Os seguintes passos foram seguidos, adaptados de Penna (2014), no processamento do material coletado:

- a) *leitura flutuante de cada entrevista* – realizar leituras e releituras do material, deixando-se ser tomado(a) pelas associações e amplificações, tomando nota sobre esse conteúdo;
- b) *leitura simbólica de cada entrevista* – ler o material tendo em mente:
  - causas: de onde surge o fenômeno? Qual sua origem? Quais circunstâncias forjam seu aparecimento? Quais os motivos?
  - finalidade: por que isso se apresenta nesse momento? Qual a finalidade desse evento? A que serve esse símbolo? Quais as consequências e implicações da ocorrência desse fenômeno?
  - função compensatória: que situações psíquicas o fenômeno está compensando?
  - dinâmicas arquetípicas: que dinâmicas arquetípicas se revelam no fenômeno sob investigação?
- c) *leitura simbólica das imagens escolhidas* – realizar um movimento de amplificação (Jung, 2020 [1938]) em cima das imagens selecionadas pelas entrevistadas;
- d) *definição dos eixos temáticos por entrevista* – deixar que os núcleos temáticos se apresentem por analogias (semelhanças que reafirmam o sentido do fenômeno) e discrepâncias (polaridades em tensão na formação do símbolo);

- e) *definição das categorias de análise do fenômeno* – contrastar os eixos temáticos extraídos de cada entrevista, chegando às categorias empíricas a serem utilizadas para compreender o fenômeno estudado na discussão dos resultados.

O material extraído do processamento e organização dos dados coletados foi apresentado no Capítulo 4, “Apresentação dos resultados”, seguindo a seguinte organização: apresentação da participante entrevistada, síntese do relato, imagens escolhidas com justificativa (nas palavras de cada entrevistada), apresentação dos eixos temáticos extraídos de cada relato e apresentação das categorias de análise. Foram definidas três categorias para a análise da crise profissional em adultos(as) jovens, a saber: *construção da crise, vivência da crise e resultantes da crise*.

No Capítulo 5, “Análise e discussão dos resultados”, as três categorias temáticas extraídas do campo foram discutidas a partir dos conceitos principais advindos da teoria e da revisão de literatura. Por fim, buscamos responder à questão de pesquisa e aos objetivos apresentados na introdução dessa dissertação.

### 3.6 CUIDADOS ÉTICOS

A presente pesquisa procedeu levando em conta os cuidados éticos para pesquisas com seres humanos em Psicologia. Apresentamos às participantes um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) no início do processo, elucidando os objetivos da pesquisa. Além disso, preservamos a identidade das participantes, utilizando nomes fictícios.

## 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 APRESENTAÇÃO DAS ENTREVISTAS E EIXOS TEMÁTICOS INDIVIDUAIS

Realizamos quatro entrevistas com profissionais de diferentes áreas que relataram ter vivenciado um episódio de crise profissional ainda na fase inicial de suas carreiras. No quadro abaixo, está o resumo das participantes:

Quadro 2 – Resumo das entrevistadas

<b>Identificação<sup>19</sup></b>	Emanuelle	Martina	Joana	Flora
<b>Idade<sup>20</sup></b>	30 anos	34 anos	42 anos	30 anos
<b>Formação</b>	Moda	Eng. Agrícola	Administração	Direito
<b>Área(s) de atuação anterior à crise</b>	Estamparia, Produção de Moda e estilista em multinacional	Acadêmica, Recursos Humanos (RH) e <i>trainee</i> (Performance, Vendas e RH)	Marketing e Trade Marketing	Escritório de advocacia, advogada em multinacional
<b>Idade ou faixa etária na crise</b>	26 - 28 anos	28 anos	28 - 31 anos	27 anos
<b>Área de atuação atual</b>	Tatuadora	Consultora de imagem	Desenvolvimento humano e <i>Coaching</i>	Comercial/ Vendas
<b>Estado civil</b>	Solteira	Casada	Solteira	Solteira
<b>Tem filhos(as)?</b>	Não	Sim (uma)	Não	Não

Fonte: Elaborado pela autora.

A seguir, apresentamos os resultados dessas entrevistas. Começamos com a síntese de cada relato, seguida da escolha das imagens feita pelas entrevistadas para ilustrar a vivência da crise. Finalizamos expondo os principais temas retirados de cada relato. Contrastamos os temas de cada entrevista para chegar às categorias temáticas relacionadas à vivência da crise de início de carreira, as quais foram extraídas do campo. Em seguida, os resultados foram discutidos a partir da literatura previamente apresentada.

<sup>19</sup> Nomes fictícios para preservar o sigilo da identidade das entrevistadas.

<sup>20</sup> Idade no momento da entrevista.



### 4.1.1 Emanuelle

Emanuelle tem 31 anos, é formada em Moda e atuou na área por 7 anos. Sua crise teve início aos 26 anos e culminou em uma transição de carreira para tatuadora autônoma.

Quadro 3 – Linha do Tempo da carreira de Emanuelle

							crise	saída					
Idade	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	Faculdade de moda				Atuação área da moda (corporativo)					Tatuadora autônoma			

Fonte: Elaborado pela autora.

#### 4.1.1.1 Síntese do relato de Emanuelle

Emanuelle começa seu relato contando que sempre gostou de moda e de desenhar. Após a faculdade, trabalhou com estamparia, com produção de moda e como estilista em uma multinacional do segmento de vestuário, sendo este o trabalho no qual permaneceu por mais tempo (5 anos). Seu trabalho consistia em desenhar as coleções, criar peças e desenvolver estampas, entre outras atividades. Ela narra que gostava do trabalho em si, porém não se identificava com a lógica corporativa. Diz:

Entreí lá como estilista júnior e fui crescendo até ser estilista sênior. Eu gostava do meu trabalho como estilista, de desenhar coleção, de ter controle sobre a minha partezinha da coleção, de fazer as peças, de pensar nas estampas, de montar... Eu curti muito meu trabalho em si na Empresa<sup>21</sup>, mas a empresa, como um todo, era uma coisa que, para mim, não funcionava. (Emanuelle)

Apesar disso, conta que teve um bom desenvolvimento na empresa, era reconhecida, bem avaliada e remunerada. Entretanto, sentia que tinha pouca voz como estilista e que a empresa dava pouco espaço para a expressão criativa: “é uma empresa de moda que dá pouca vazão criativa para os funcionários criativos, os estilistas, desenhistas de estampa” (Emanuelle). Além disso, relata que não almejava cargos de liderança, pois perderia a possibilidade de fazer a única coisa de que gostava, que era desenhar. No entanto, comenta que havia uma pressão da empresa em direção ao crescimento, em termos de cargos.

<sup>21</sup> Utilizaremos “Empresa”, com a primeira letra em caixa alta, para não divulgar o nome da empresa mencionada pelas entrevistadas, mantendo o sigilo.

Ao longo de sua trajetória nessa empresa, foi se frustrando, se sentindo desrespeitada por ser tolhida criativamente, e passou a não ver mais sentido na forma como estava sendo levada a realizar seu trabalho. Conta que, com o passar do tempo, quanto mais permanecia lá, mais sua atuação profissional ficava insustentável, impactando, inclusive, sua relação com a área da Moda, que, conforme conta, “perdeu o brilho” (Emanuelle). A vontade de romper com a área e com mundo empresarial começou a habitá-la, porém não sabia muito bem o que gostaria de fazer em vez disso. Relata que tinha apenas uma certeza: queria continuar desenhando. Atuar como autônoma também era outro aspecto importante de seu projeto profissional, embora ainda bastante difuso naquele momento.

Emanuelle conta que, no período da crise, sentia:

[...] uma inquietação muito grande de: “você precisa sair, não cabe mais, não cabe mais aqui”. Eu brinco até que parece que tomei poucas decisões sobre isso, como se não tivesse outro jeito, sabe? Não parece que tomei essa decisão de sair, não tinha o que fazer, eu ia ter que sair. (Emanuelle)

Ainda, diz: “a crise estava dada [...]”. Foi como se eu tivesse sido obrigada a fazer tudo isso. Quando olho para trás, não consigo achar que tomei uma decisão em relação a isso” (Emanuelle). Foi quando começou a procurar outras possíveis áreas e pensou que o trabalho como ilustradora pudesse ser um caminho. Começou a fazer trabalhos *freelancers* para revistas, em paralelo a seu trabalho na empresa de vestuário. Contudo, percebeu que a remuneração era muito instável, o que não lhe possibilitaria pagar suas contas (desde o término da faculdade, saiu da casa dos pais e era responsável por seu próprio sustento). Ela conta que, nesse momento, já era bastante tatuada e, em seus grupos de convívio, havia tatuadores(as). Um amigo tatuador começou a encorajá-la a tatuá-lo como um teste, o que escalonou para outros(as) amigos(as). Depois dessa experiência, investiu em sua primeira máquina de tatuagem e começou a tatuar conhecidos(as).

Começou, então, a planejar sua saída da empresa, enquanto fazia cursos e treinava paralelamente. Definiu o valor que precisaria juntar para conseguir sair com tranquilidade. Levou 2 anos do dia em que fez a primeira tatuagem até a saída da empresa e, antes disso, ela havia ficado entre 6 e 8 meses em crise.

No momento da entrevista, Emanuelle trabalhava exclusivamente com tatuagem há 2 anos, apesar de ter feito alguns trabalhos como *freelancer* em moda nos primeiros meses, como complemento de renda. Começou trabalhando de casa, em um espaço

improvisado, depois passou por dois estúdios e atualmente tem seu próprio espaço, atuando como autônoma.

#### 4.1.1.2 Imagens escolhidas por Emanuelle

A seguir, estão as imagens escolhidas por Emanuelle para representar o momento da crise; abaixo delas, segue cada justificativa:

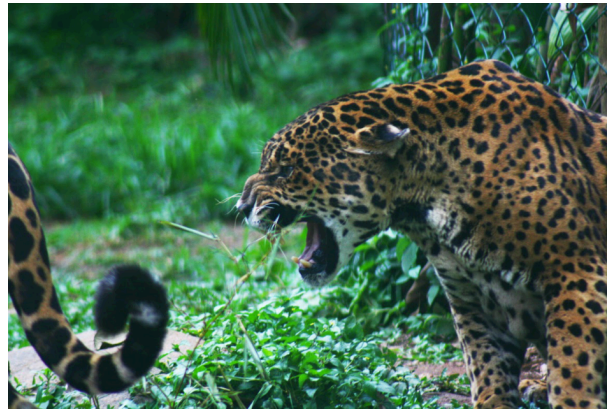
Figura 3 – Formiga



Fonte: Imago.

A da formiga [Figura 3], por ter que seguir esse caminho, essa trajetória, como as formigas que já têm uma função pré-determinada quando elas nascem. Eu me sentia muito assim com a moda... Eu fiz Moda porque eu quis, meus pais nem curtiam muito, não foi nisso que fui obrigada... Mas fui fazer faculdade, aí entrei em uma empresa, fui começando a crescer na empresa, acho que teve esse modelo tradicional de crescimento e... Mas, depois, quando eu me vi naquele lugar que eu queria estar, mas também... Eu estava exatamente no lugar que queria estar quando entrei na faculdade, né? Em uma empresa legal, sendo super bem remunerada, com um estagiário a minha disposição... Mas também aquilo não me satisfazia, eu continuar naquele lugar ia ser muito frustrante para mim. Eu achava que o futuro ia ser só pior, porque eu ia ser coordenadora, ia parar de fazer o trabalho criativo que eu gostava, não conseguia achar que o futuro ia ser melhor, sabe? (Emanuelle)

Figura 4 – Onça

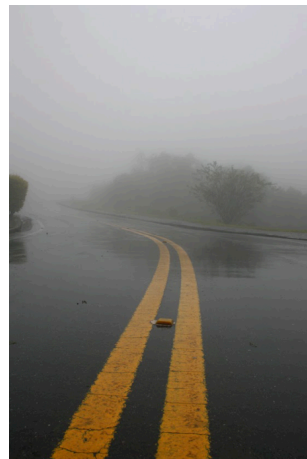


Fonte: Imago.

Aí também pensei nessa da selva [Figura 4], que é a onça, porque eu me sentia muito oprimida, a onça como uma imagem de opressão. Me sentia muito oprimida, dentro de um cubículo, eu tinha tanto para trazer, para colocar criativamente, e ninguém me deixava. Ia me sentindo cada vez mais dentro de um cubículo, sendo cada vez mais amarrada... E eu queria dar vazão para isso, poder desenhar, propor, afinal, fiz uma faculdade criativa por conta disso. (Emanuelle).

Abaixo, está a imagem escolhida por ela para representar o momento atual (pós-crise) junto com sua justificativa:

Figura 5 – Estrada com neblina



Fonte: Imago.

De trajetória nova, vou nessa imagem, que é uma estrada super nublada, porque estava indo para o escuro, para esse lugar totalmente nublado, não fazia a menor ideia do que iria ser, se eu ia conseguir cliente, se eu ia conseguir ser uma tatuadora, sabe, não sabia mesmo. Saí meio sem saber, eu tentei me estruturar o máximo possível, mas eu não fazia nenhuma ideia de como iria ser o dia seguinte. Ainda bem que deu tudo certo! (Emanuelle)

Tem uma curva, mas escolhi essa porque teve algo de: “é essa estrada que eu vou seguir, não sei direito como está lá na frente, mas sei que é por aqui”. Foi isso, assim, eu fui indo... Hoje estou em um lugar bem mais claro, estou muito feliz com todas as minhas escolhas até aqui, foi a melhor coisa que eu fiz ter dado esse passo, ter encontrado um lugar onde posso dar vazão à minha criatividade, desenhar, e não ter chefe... Encontrei um monte de outros problemas, mas que bom, ter problemas novos. Fiz 30 anos agora super feliz com minhas escolhas, eu falo para todo mundo, gente, mudem mesmo de carreira! Eu tinha uma impressão quando eu estava na Empresa, principalmente quando eu voltava de férias, de sentar na mesma cadeira, de olhar para o mesmo computador e falar: “cara, estou perdendo a minha vida na frente desse computador”. Está tudo acontecendo, as pessoas estão fazendo coisas, as pessoas estão enlouquecendo e eu queria estar tomando um café a tarde com uma amiga, vendo uma exposição... E eu aqui na frente desse computador. Eu tinha essa aflição. E, nossa, hoje em dia eu tenho uma rotina onde o tempo é totalmente meu, e eu consigo controlar ele do jeito que eu quiser, se eu quiser ficar uma semana toda sem tatuar para fazer outro projeto, eu consigo, consigo tirar férias para ir para a praia, porque estou cansada ou porque quero pensar em desenhos... Eu não poderia ter vislumbrado o quão gostoso ia ser o controle do meu tempo, porque a empresa controla muito nosso tempo. Eu tinha a impressão de que eu só tinha o período das 20h da noite até as 23h para viver. E hoje em dia tenho todo o tempo disponível para mim e vou mexendo nele como eu quiser. (Emanuelle)

#### 4.1.1.3 Eixos temáticos extraídos do relato de Emanuelle

O quadro abaixo sintetiza os principais núcleos temáticos abordados por Emanuelle em sua entrevista:

Quadro 4 – Síntese dos temas de Emanuelle

<b>Eixo temático</b>	<b>Temas</b>	<b>Exemplo extraído do relato</b>
<b>Insatisfação com o modelo corporativo</b>	Primeira escolha sentida enquanto “certa”, porém infeliz com o modelo corporativo.	“Acho que a crise teve a ver com o modelo de empresa, não teve a ver com a carreira que escolhi. Pelo contrário, continuei querendo desenhar, criar... Eu amei a faculdade de moda, tinha tudo a ver comigo. Não foi uma escolha errada”
	Ter sua criatividade (que aparece em seu relato como um aspecto central de sua identidade profissional) tolhida no fazer de sua profissão.	“[estava em] uma empresa de moda que dá pouca vazão criativa para os funcionários criativos”  “[...] eu tinha tanto para trazer, para colocar criativamente, e ninguém me deixava”
	Sentimento de opressão.	“Aí também pensei nessa da selva, que é a onça, porque eu me sentia muito oprimida. A onça como uma imagem de opressão”

<b>Influências externas nas escolhas</b>	Escolha por um caminho “tradicional” de carreira (carreira organizacional) a partir de ideais externos que ditam o que é o sucesso.	“Você tem toda uma vida desenhadinha ali, fiz faculdade, fui pra moda, entrei em uma baita de uma empresa, sou uma estilista sênior, ganho bem, tenho um monte de benefícios [...]”
	Sensação de seguir um roteiro pré-determinado, que não lhe era próprio, acompanhada de perda de sentido ao “chegar lá”.	“A da formiga, por ter que seguir esse caminho, essa trajetória, como as formigas que já têm uma função pré-determinada quando elas nascem”.  “Quando eu me vi naquele lugar que eu queria estar... Eu estava exatamente no lugar que queria estar quando entrei na faculdade, né, em uma empresa legal, sendo bem remunerada, com um estagiário à disposição... Aquilo não me satisfazia”
<b>Trabalhar como autônoma</b>	Mais satisfação na carreira atual, tanto por poder exercer sua criatividade quanto pelo formato de trabalho como autônoma.	“Hoje estou em um lugar bem mais claro, estou muito feliz com todas as minhas escolhas até aqui, foi a melhor coisa que eu fiz ter dado esse passo, ter encontrado um lugar onde posso dar vazão à minha criatividade, desenhar e não ter chefe”
	Dificuldade na adaptação durante a transição de CLT para autônoma. Cobrava-se pelo mesmo desempenho e produtividade do modelo corporativo.	“No começo [após a saída da Empresa], foi desesperador, o quanto eu produzia, era completamente diferente a dinâmica. [...] Pensava, nossa, mas eu tinha que estar desenhando... Era tanto “check” que eu dava na Empresa o dia inteiro [...], que eu comecei a me sentir pouco produtiva, não sabia muito bem como organizar minha agenda... Foi difícil de organizar meu dia e parar de me sentir culpada, por achar que eu estava fazendo pouco”
	O “lado B” de ser autônoma.	“Tenho essa aflição do dinheiro vir totalmente do meu trabalho e não ter mais nada, nem um auxílio, isso é uma grande tensão para mim. Se acontecer algo com minha mão? Se eu fico doente? Não consigo trabalhar”
<b>Vivência da crise</b>	Crise vivenciada a partir de uma “inquietação”, como uma voz interior que lhe “obrigava” a mudar.	“Eu acho que era, de cara, uma inquietação muito grande de: você precisa sair, não cabe mais, não cabe mais aqui”  “Eu brinco até que parece que tomei poucas decisões sobre isso, como se não tivesse outro jeito, sabe?”  “A crise estava dada, ela que me falou: ‘Emanuelle, aqui não dá mais, você vai

		ser obrigada a sair’. Foi como se eu tivesse sido obrigada a fazer tudo isso”
--	--	---

Fonte: Elaborado pela autora.

#### 4.1.2 Martina

Martina tem 34 anos, é formada em Engenharia Agrícola, com atuação no mundo corporativo por 7 anos, sendo algumas posições vinculadas à agronomia e outras não. Sua crise deu os primeiros sinais no mestrado que fez logo após a graduação e se solidificou quando estava com cerca de 28 anos. Atualmente tem uma empresa de consultoria de imagem e estilo.

Quadro 5 – Linha do Tempo da carreira de Martina

Idade	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
	Faculdade Eng. Agrônômica					Mestrado		RH		Trainee e Analista (corporativo)			Consultoria de Imagem (sua empresa)				

Fonte: Elaborado pela autora.

##### 4.1.2.1 Síntese do relato de Martina

Martina começa a contar sobre sua trajetória profissional a partir de sua formação. Diz que é formada em Engenharia Agrícola e que sua escolha por essa profissão se deu por ter facilidade com números e por seu pai ter uma empresa de equipamentos agrícolas, então ela considerava a escolha como “óbvia” (Martina). Conta que, ao longo da graduação, se envolveu de forma bastante ativa com a área acadêmica, o que a levou a ingressar no mestrado na mesma área, logo após formada. Ela narra, porém, que foi perdendo essa identificação ao longo de sua vivência na pós-graduação; olhava para o futuro, e não se via fazendo um concurso e seguindo na mesma profissão por longos anos. Diz: “eu tinha muita vontade de sair, trabalhar em empresas grandes... Muita vontade mesmo de conhecer coisas novas” (Martina). Decide, então, passar por processos de *trainee* para entrar no mercado corporativo.

Martina conta que foi chamada para uma vaga em uma grande empresa do segmento de bebidas, porém não era como *trainee*, como sonhava, mas sim em uma repescagem do processo para uma vaga na área de RH, cujo gerente também era formado em Engenharia. Decidiu tentar, trabalhou por dois anos nessa área e teve uma experiência

gratificante no trabalho com pessoas. Apesar de estar gostando, em dado momento, decidiu sair para buscar um trabalho corporativo mais próximo à sua área de formação, além de ainda desejar ter a experiência como *trainee*.

Conseguiu entrar como *trainee* em uma multinacional do segmento de defensivos agrícolas. Sua formação em Engenharia Agrícola e o mestrado que possuía na área lhe deram vantagens para ingressar em uma empresa desse setor. Conta que, de início, os *trainees* indicavam as áreas de interesse para se estabilizarem após o processo de rotação, e ela selecionou a área de Pesquisa e Desenvolvimento e a área Financeira. Porém, se destacou na parte estratégica e de negociações e foi absorvida no setor de Vendas. Este, no segmento de defensivos agrícolas, demanda a formação em Engenharia Agrônômica, visto que é necessário um conhecimento mais técnico. Não se identificou com a área e tentou uma movimentação interna. Foi realocada na área de Performance e Processos em Vendas, que, segundo a entrevistada, tinha bastante interação com o RH. Com essa experiência, começou a sentir um desejo de se reaproximar do RH e passou a tentar se movimentar nesse sentido, dentro da empresa, e a pensar também em outras formas de fazer essa transição.

Começou a buscar um *Master Business Administration* (MBA) em RH, mas encontrou algumas barreiras, como exigência de tempo de experiência ou formação em Psicologia. Nessa mesma época, em paralelo, fez amizade com uma pessoa que trabalhava com Consultoria de Imagem e Estilo, uma profissão da qual nunca tinha ouvido falar. Foi conhecendo mais sobre esse mundo e se encantou. Decidiu investir nesse curso em vez do MBA, mas ainda muito como um *hobby*. Começou a atender algumas clientes, ainda sem compromisso, levando como algo paralelo, sem a expectativa de tornar-se algo mais sério. Ela diz: “nessa época, ainda não era algo que eu tinha muito certo ainda, tipo, ah, então vou trabalhar com a consultoria” (Martina). Comenta ainda: “eu tinha, dentro de mim, que precisava tentar todas as possibilidades [no corporativo], porque sempre sonhei muito com o corporativo, queria experimentar, talvez estar em uma área de liderança” (Martina).

Surgiu, então, a oportunidade, dentro da empresa, para uma vaga no RH, para estruturar a área de *Analytics* (análise de dados), que daria suporte às lideranças nas tomadas de decisões a respeito de pessoas. Martina foi selecionada e retornou para o RH. Sobre a experiência, conta:



E aí quando eu comecei a trabalhar na área de RH, de fato, lá, era uma coisa, assim, totalmente analítica e política, e não tinha nada daquilo que eu buscava, que era esse sentimento de estar fazendo algo por alguém, trazendo essa coisa pessoal mais... Aí acho que minha frustração foi, de fato, aumentando. (Martina)

Trabalhou por um ano nessa função e, por ser um projeto de implementação de uma ferramenta nova, o volume de trabalho era muito grande. Martina conta que estava trabalhando excessivamente na empresa, com muita cobrança de desempenho, e, nesse tempo, o trabalho de Consultoria de Imagem e Estilo, em paralelo, começou a frutificar. Se viu trabalhando todas as noites e nos finais de semana para dar conta das duas atividades. Estava infeliz com o trabalho no RH e sendo bastante cobrada nas entregas. Pensava em sair do corporativo, em fazer uma mudança, mas essa decisão ainda não era clara para Martina, pois ela havia investido muito em seus ideais de carreira corporativa. Ela diz:

Eu acho que a gente tem uma construção tanto interna quanto externa do que é o profissional ideal. Quando a gente pensa naquela coisa do... Até nos programas de performance, que a gente vê no corporativo, a gente tem uma lista de características, coisas que você tem que performar, e eu, na minha cabeça, também tinha o que era um profissional ideal, como era, o que ele tinha que performar... Então, eu acho que a busca por essas coisas, esse encaixe nesse padrão e, junto com isso, uma eterna sensação de que existe um *gap*, que você nunca é suficiente... (Martina)

Aos 29 anos, esse foi o ponto mais crítico de sua crise, visto que, além de insatisfeita, sentia-se esgotada. Relata que, nesse mesmo momento, houve também o falecimento de sua avó, o que a fragilizou emocionalmente: “eu tinha reunião com meu chefe e chorava, esse foi o nível que cheguei. Eu sentava com ele, ele começava a me falar e eu chorava, tipo assim, eu quero sair correndo daqui!” (Martina). Ela conseguiu tirar 10 dias de férias para pensar. Nessas férias, seu namorado na época a pediu em casamento, o que também contribuiu para sua decisão de sair da empresa e se afastar do mundo corporativo, dado que ele morava e trabalhava em outro estado. Martina passou, então, a pensar seriamente na possibilidade de fazer uma transição de carreira, e a Consultoria de Imagem e Estilo passa a ser uma possibilidade profissional mais sólida. Planejou-se, se organizou e, em 2017, com 30 anos, pediu demissão. Sobre sua vivência de crise, comenta:

Eu acho que, assim, eu ter encontrado a consultoria foi só uma ajuda, porque eu acho que a crise já existia, ela já estava instalada em mim, sabe? De não me encontrar

naquele ambiente, de estar legal, mas ter alguma coisa que dizia que não é 100%, sabe? (Martina)

Então, eu acho que o processo, ele foi, foi como tinha que ser mesmo, porque foi um processo de muito autoconhecimento. Eu fiz uma série de coisas ao longo do tempo, desde teste de personalidade, terapia, constelação familiar... Tudo o que você possa imaginar, eu fiz! E acho que foi uma evolução que foi acontecendo e que me levou até esse ápice, onde eu falei: “não, não é isso que eu quero!”. E pude, então, ir olhando para o que faz sentido para mim, que me traz felicidade. (Martina)

Atualmente tem seu negócio de Consultoria de Imagem e Estilo e se divide entre o trabalho e a maternidade. Conta que tem um ritmo de trabalho bem menor por causa das novas demandas de sua vida, mas que tem muita satisfação e que se sente realizada: “eu gosto muito do que eu faço, que é essa coisa muito próxima, de entender profundamente a pessoa, ouvir a história dela, sentir ajudando ela, é muito gostoso” (Martina).

#### 4.1.2.2 Imagens escolhidas por Martina

Abaixo, está a imagem escolhida por Martina para representar o momento da crise e sua justificativa:

Figura 6 – Calendário



Fonte: Imago.

Gente, porque era assim: calendário, *timeline*!! Era desesperador... A minha cabeça era um grande calendário: o tempo está acabando, socorro! Meu Deus, alguém vai vir me cobrar! Essa era a sensação constante. Então, nossa, é muito calendário. (Martina)

A minha sensação no trabalho corporativo era isso. Eu tinha a sensação de que eu nunca ia terminar o que eu tinha para fazer, sabe, tipo, era uma coisa, depois era outra

coisa, depois outra coisa... Era o calendário correndo atrás de você, tipo, vamos lá querida. Era muito essa sensação assim. (Martina)

A seguir, temos a imagem selecionada por ela para representar o momento atual (pós-crise) e sua justificativa:

Figura 7 – Fonte de água



Fonte: Imago.

Não sei, eu sinto muito essa coisa da contemplação, que é o que me traz essa imagem [Figura 7], essa coisa contemplativa, não sei explicar, de poder ver o belo, de poder enxergar as coisas de um jeito novo, então me trouxe muito essa imagem. (Martina)

A possibilidade de fazer uma coisa boa pelas pessoas, de fazerem as pessoas se sentirem bem, se sentiram bonitas, é isso; me faz muito bem ver o efeito positivo, me faz muito feliz. E outras coisas também que a profissão me traz, de conhecer gente nova, fiz muitas amigas, clientes que viram amigas, então todo esse, tudo isso me faz olhar para o que fiz na minha carreira e me faz ter essa contemplação, assim, feliz, me faz ter muita gratidão, felicidade mesmo. (Martina)

#### 4.1.2.3 Eixos temáticos extraídos do relato de Martina

O quadro a seguir sintetiza os temas abordados por Martina em sua entrevista:

Quadro 6 – Síntese dos temas de Martina

Eixo temático	Temas	Exemplo extraído do relato
<b>Busca constante pela satisfação profissional</b>	Comportamento exploratório: diferentes atuações profissionais	“Durante esses processos, fui selecionada para uma vaga dentro da Empresa A. E essa vaga era uma vaga de RH, o gerente sênior dessa vaga, na época, era engenheiro e ele falou assim: ‘Martina, você é a cara de RH!’ [...]. Eu não achava, mas foi uma experiência incrível, de fato, me identifiquei muito”

		<p>“Entrei no processo de <i>trainee</i> da Empresa B. Entrei em outros, mas o que brilhou meus olhos e me encantou foi o da Empresa B. Entrei lá e comecei as rotações. [...] Me inscrevi para uma área de finanças e para uma área de pesquisa [...], mas fui convidada para vir para a área de Vendas [...]. Durante as rotações, fui vendo que a área de Vendas não tinha nada a ver comigo”</p>
	Inquietação para conhecer e explorar o mundo corporativo.	<p>“Eu tinha muita vontade de sair, trabalhar em empresas grandes... Muita vontade mesmo de conhecer coisas novas.”</p> <p>“Eu tinha muito dentro de mim, assim, que eu precisava tentar todas as possibilidades, porque eu sempre sonhei muito com o corporativo, eu achava legal, queria experimentar, talvez estar em uma área de liderança [...]”</p>
<b>Influências externas nas escolhas</b>	Identificação com o pai na escolha de Engenharia.	<p>“Eu sempre tive muita facilidade com números, sempre fui a <i>nerd</i> da matemática [...] para mim, era o caminho certo, assim, tanto em relação a isso quanto em relação ao meu pai, ele tem uma indústria de equipamentos agrícolas, então, para mim, era meio que óbvio, assim”</p> <p>“Eu tinha muito forte essa coisa do masculino, assim, de que eu só seria bem-sucedida colocando muito forte essas questões do masculino, já trabalhei muito isso em terapia, né, então, a minha própria trajetória foi me levando para esse caminho do feminino, hoje o que eu faço é muito feminino, né?”</p> <p>“Eu escolhi Engenharia, depois escolhi ir para uma empresa extremamente masculina [...] eu acho que tem muito isso, talvez, desse universo que eu conhecia, que era o trabalho do meu pai”</p>
	Ideais de sucesso e busca pelo reconhecimento.	<p>“Eu, na minha cabeça, também tinha o que era um profissional ideal, como era, o que ele tinha que performar... Então, eu acho que a busca por essas coisas, esse encaixe nesse padrão e, junto com isso, uma eterna sensação de que existe um <i>gap</i>, que você nunca é suficiente [...]”</p> <p>“Acho que temos dentro da nossa cabeça uma coisa muito construída do que a gente acha que os pais esperam da gente, e a gente coloca aquilo dentro da cabeça, nesse movimento de, como posso dizer, ser reconhecido por eles... Então, eu acho que tinha bastante disso, dessa busca por me sentir reconhecida, por trazer orgulho para eles”</p>
<b>Fidelidade à própria lei</b>	Possibilidade de seguir um caminho próprio.	<p>“Acho que [a crise] foi um caminho necessário de autoconhecimento para eu entender o que, de fato, fazia sentido para mim, eu como pessoa, eu</p>

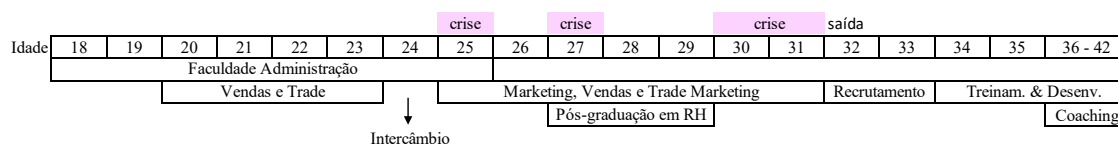
		<p>Martina adulta, e não mais a criança que faz tudo em função deles”</p> <p>“E acho que foi uma evolução que foi acontecendo e que me levou até esse ápice, onde eu falei: ‘não, não é isso que eu quero’, olhando para o que faz sentido para mim, que me traz felicidade”</p>
	Realização.	<p>“Me realizo muito com meu trabalho, apesar de hoje estar com um volume muito menor, eu gosto muito do que eu faço, que é essa coisa muito próxima, de entender profundamente a pessoa, ouvir a história, sentir ajudando ela, é muito gostoso”</p>
<b>Vivência da crise</b>	Crise vivenciada a partir de uma sensação de esgotamento.	<p>“Era assim: calendário, <i>timeline</i>!! Era desesperador... A minha cabeça era um grande calendário: o tempo está acabando, socorro! Meu Deus, alguém vai vir me cobrar. Essa era a sensação constante”</p> <p>“Eu tinha reunião com meu chefe, eu chorava, esse foi o nível que cheguei. Eu sentava com ele, ele começava a me falar e eu chorava, tipo assim, eu quero sair correndo daqui!”</p> <p>“Fiquei um ano trabalhando nessa área nova, no paralelo com a consultoria, e comecei a ‘bater pino’, porque eu estava trabalhando muito... Porque eu trabalhava muito no corporativo, estava trabalhando bastante com a consultoria, chegou numa época em que eu trabalhava todas as noites e finais de semana, aí até que eu cheguei muito perto de um <i>burnout</i> assim, eu ‘dei pt’ mesmo”</p>
	Crise presente ao longo de seu processo de construção de carreira nos bastidores, como pano de fundo.	<p>“Eu acho que, assim, eu ter encontrado a consultoria foi só uma ajuda, porque eu acho que a crise já existia, ela já estava instalada em mim, sabe? De não me encontrar naquele ambiente, de estar legal, mas ter alguma coisa que dizia que não é 100%, sabe?”</p> <p>“No fundo, foi uma busca constante”</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

#### 4.1.3 Joana

Joana tem 42 anos, é formada em Administração e atuou nas áreas de *Marketing* e *Trade Marketing* por cerca de 10 anos. Teve episódios de crise profissional aos 25 e aos 27 anos, com seu ápice sendo vivenciado aos 31. Atualmente tem sua própria empresa na área de Desenvolvimento Humano e *Coaching* e cursa graduação em Psicologia.

Quadro 7 – Linha do tempo da carreira de Joana



Fonte: Elaborado pela autora.

#### 4.1.3.1 Síntese do relato de Joana

Joana inicia seu relato falando sobre vocação. Conta que percebia uma vocação clara em algumas amigas desde nova, mas que ela não teve essa mesma vivência. Aos 17 anos, não tinha clareza do que queria, mas que foi seguindo: “eu tenho umas memórias assim de um batidão, mudei para uma escola grande, vestibular, você vai assim naquele batidão, naquele bonde, porque você tem que ir, você não pode nem questionar” (Joana). Acabou escolhendo Administração. Sobre isso, comenta: “como brincam, que quem não sabe o que fazer vai fazer Administração” (Joana). Diz também que seu pai, que era empresário e atualmente tem um comércio, também teve impacto nessa escolha, pois a incentivou a fazer Administração, nem que depois ela mudasse. Ele dizia: “com Administração, pelo menos você sabe como administrar um negócio” (Joana). Joana, então, cursou sua graduação em uma faculdade particular, em São Paulo. Conta que comprou essa ideia e que, quando começou a buscar estágios, já sonhava em trabalhar em uma multinacional. Ela atribui esse desejo ao que considerava como os ideais de sucesso em voga: “era onde estava o sucesso, eu estava trilhando o caminho do sucesso, que tinha sido me dado” (Joana).

Conseguiu um primeiro estágio em um banco, porém não em *Marketing*, que era sua área de interesse. Na sequência, entrou em um processo de *trainee* em uma *joint venture*<sup>22</sup> entre uma multinacional do segmento de bens de consumo e outra do segmento de bebidas. Conta que foi uma experiência intensa, especialmente pela cultura organizacional da empresa de bebidas, que, conforme ela conta, era extremamente competitiva e direcionada ao desempenho. Seu desejo era trabalhar de forma mais direta com a empresa de bens de consumo; quando não foi possível, se demitiu e foi fazer um intercâmbio de um ano na Austrália.

Quando retornou do intercâmbio, direcionou suas energias para se recolocar no mercado: “meu sonho era ser uma Diretora de *Marketing*, aquela coisa do *status*, eu

<sup>22</sup> União entre duas empresas com o objetivo de realizar uma atividade econômica em comum.

comprei aquele pacote do sucesso e fiquei colada com aquilo, sem muito filtro e maturidade para entender” (Joana). Entrou em uma empresa do segmento de cigarros que, apesar de não ser o tipo de produto com o qual gostaria de trabalhar, aceitou por causa da proposta que recebeu: “imagina, eu tinha 24 anos, por aí, me fizeram uma proposta para um cargo de liderança, com carro, com salário fixo acima da média do que eu tinha, mais variável e bônus” (Joana).

A experiência, entretanto, não foi gratificante e Joana começou a sentir os indícios de uma crise, quando começa a se questionar sobre suas escolhas. Pediu demissão novamente e tentou um formato diferente, em uma consultoria de *Marketing*. Percebeu-se funcionando melhor nesse formato, no qual tinha contato com grandes corporações, porém não estava vinculada a nenhuma delas. Sentia que o trabalho na consultoria era mais pessoal e individualizado. Assumiu uma posição de gestão e seu interesse por essa área começou a despertar. Decidiu fazer uma pós-graduação em Gestão Estratégica de Pessoas, apesar de contar que o que queria mesmo era fazer Psicologia, mas tinha receio de iniciar uma nova graduação naquele momento. Começou a pensar que o RH seria uma saída.

Joana comenta que, nesse momento de sua trajetória, com cerca de 28 anos, “a crise já estava instaurada” (Joana). Contudo, ela ainda não se dava conta com tanta clareza. Sentia uma insatisfação crônica, justificada pela busca constante de seus ideais de sucesso. Quando então foi chamada para uma posição de *Marketing* Estratégico em outra grande empresa, cargo que nunca havia assumido, que envolvia mudança de estado e que tinha certo *status*, decidiu ir. Entretanto, não se adaptou à cultura organizacional dessa empresa, e os questionamentos com relação à sua carreira começaram a emergir novamente, com mais intensidade:

E aí, a crise estava instaurada, a crise que já estava lá, né? Ela só foi abrindo, abrindo... Por um lado, eu falei: puxa, será que a vida é isso? Será que o caminho é esse? Aí, eu olhava os diretores de *Marketing*, o estilo de vida e o tipo de pessoas que eles estavam se tornando, tipo um personagem [...]. Comecei a olhar, pensar que ou eu estava vivendo em um mundo muito louco ou eu estava vivendo uma fantasia. Estou vindo sorrir aqui, mas por dentro eu já estava ruindo. (Joana)

Essa empresa em que estava trabalhando foi comprada, e ela foi mandada embora nesse processo. Teve, ainda, uma última experiência na área de *Marketing*, em uma empresa do ramo alimentício, que foi seu limite. Conta:

Aí foi. Eu já estava na crise assim, eu estava com 31 anos. [...] Eu pensava: tem alguma coisa comigo, eu não paro em nenhum lugar, dá 2 anos, eu fico insatisfeita, aí eu mudo para outro ambiente com dinamismo, e aquilo não me supre. Tinha alguma coisa errada. Eu estava com uma relação com a vida errada, relação com o trabalho errada. A minha vida estava apequenada, a minha identidade era quem eu era profissionalmente. (Joana)

Joana diz também que, nesse momento, algo importante mudou para ela, que foi uma experiência de fé, que a marcou como um ponto de virada. A partir disso, se aproximou cada vez mais da fé, que hoje é parte importante de sua vida. Em paralelo, para sua surpresa, foi chamada por um ex-chefe para conduzir um processo de recrutamento executivo, o que lhe remeteu à sua afinidade com o RH. O trabalho era basicamente entrevistar pessoas, ouvir suas histórias, conhecer suas trajetórias. Joana diz que foi se encantando e “vendo minha vocação” (Joana). Porém, conta também que conheceu o lado obscuro do recrutamento, que era norteado por metas e desempenho, “igual em Vendas, só que agora eu estava vendendo pessoas” (Joana).

Decidiu fazer de um processo de *coaching* para “investir de forma estruturada na minha crise” (Joana). Nesse processo, identificou do que gostava e do que não gostava e passou a ter mais clareza de que caminho queria seguir, que era trabalhar com desenvolvimento humano sem estar vinculada a uma grande empresa. Deparou-se com um cenário de eventualmente ter que se tornar autônoma, o que a assustou, já que havia sido CLT por toda a vida. Entrou, então, em uma empresa de treinamentos corporativos, ganhando 1/3 do que ganhava antes, mas, consciente de sua escolha. Diz: “aí eu estava com consciência que estava bancando minha transição de carreira de uma maneira mais intencional” (Joana). Ganhou bastante experiência, aprendeu metodologias em treinamento e em *coaching*. Era um trabalho, porém, bastante desgastante fisicamente, pois implicava muitas viagens.

Após um tempo, ela decidiu sair e, nesse momento, surgiu a oportunidade de enviar uma proposta de trabalho, como autônoma, para um treinamento de liderança. Optou por arriscar, e a empresa solicitante tornou-se seu primeiro cliente enquanto autônoma. Decidiu, pois, com uma sócia, abrir sua empresa para atuar no mercado de Treinamento e Desenvolvimento, na qual atua até presente momento. Em 2020, também decidiu ingressar na graduação de Psicologia, resgatando seu antigo desejo que havia ficado para trás.

Joana entende hoje, em retrocesso, que sua crise foi necessária e atribui à sua fé o ponto de virada que lhe permitiu perceber seu sentido. Acredita que estaria adoecida se



tivesse permanecido no ambiente corporativo, atuando no ritmo ditado pelas grandes empresas. Aponta: “hoje consigo ver minha trajetória com outro significado para o que é sucesso” (Joana).

#### 4.1.3.2 Imagens escolhidas por Joana

Abaixo, estão as imagens escolhidas por Joana para o momento da crise e suas justificativas:

Figura 8 – Pegada



Fonte: Imago.

Figura 9 – Poço



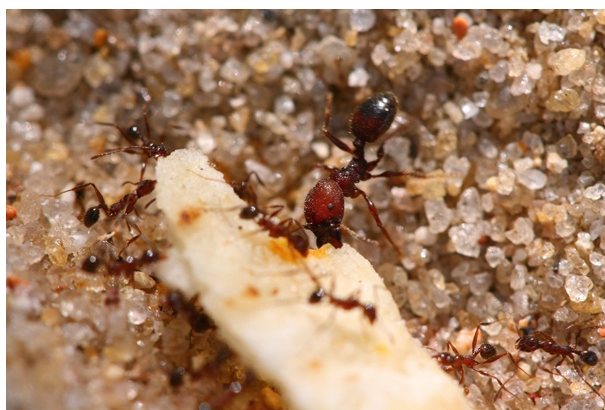
Fonte: Imago.

A crise, olhando já elaborada, hoje, olhando hoje a crise, eu escolhi a 4 [Figura 8]. Porque, como eu te falei, essa transformação que eu tive no âmbito da minha fé pessoal me ajudou a me resignificar e saber que, as minhas crises, eu estava segura também. Eu estava conduzida. Embora eu não conseguisse enxergar nada, eu achava que ia na foto do

buraco [Figura 9]. Que eu estava, assim, afogando em um abismo... Eu fico com a pegada, pois teve sentido e significado. (Joana)

As imagens escolhidas para o momento atual (pós- crise) e sua justificativa foram as seguintes:

Figura 10 – Formiga<sup>23</sup>



Fonte: Imago.

Eu acho que a que representa hoje... Tem várias que eu gostei, mas acho que uma falou mais pra mim... Acho que a que representa hoje é a 3 [Figura 10], da formiguinha. Vou ficar com a simbologia, porque a formiga não tem chefe, mas ela trabalha, ela não perde as oportunidades. Ela está o tempo todo com as mãos ocupadas, buscando sempre o coletivo. Isso para mim é uma questão atual, que já interiorizei. Que sempre tenho que estar no coletivo, mesmo nesse formato, sempre com as mãos dispostas a ouvir um cliente, a ouvir uma perspectiva, para que, no momento certo, possa frutificar. (Joana)

#### 4.1.3.3 Eixos temáticos extraídos do relato de Joana

O quadro a seguir sintetiza os temas abordados por Joana em sua entrevista:

Quadro 8 – Síntese dos temas de Joana

Eixo temático	Temas	Exemplo extraído do relato
<b>Influências externas nas escolhas</b>	Primeira escolha com pouca reflexão, seguindo um roteiro que não lhe era próprio, influenciado por seu contexto familiar.	“Fiquei pensando, assim, quando eu entrei na faculdade, eu tinha 17 anos, e eu não tinha essa clareza, né, eu tenho umas memórias assim de um batidão, mudei para uma escola grande, era a coisa assim do vestibular, você vai assim naquele batidão, naquele bonde, porque você tem que ir, você não pode nem questionar [...]”

<sup>23</sup> Optamos por enumerar novamente figuras repetidas escolhidas por diferentes entrevistadas, respeitando a sequência numérica, para melhor a coerência na leitura.

		<p>“Meu pai teve uma influência muito grande, de pegar na minha mão e falar: ‘você vai fazer Administração, nem que depois você mude’”</p>
	<p>Construção de seu ideal de sucesso alinhado com o discurso capitalista neoliberal.</p>	<p>“Eu já sabia que eu tinha que olhar os murais, que eu ia conseguir algum estágio em uma multinacional. Na minha cabeça, era aquilo... Era onde, era o sucesso, eu estava trilhando o caminho do sucesso, que tinha sido me dado”</p> <p>“Tinha essa estrada do sucesso, entre aspas, de estar bem-sucedido, mas tem um preço isso”</p> <p>“Meu sonho era ser uma diretora de <i>Marketing</i>, aquela coisa do <i>status</i>, eu comprei aquele pacote do sucesso e fiquei colada com aquilo, sem muito filtro e maturidade para entender”</p>
	<p>Seduções do mundo corporativo que atendem mais às demandas da <i>persona</i> do que as do <i>Self</i>.</p>	<p>“E aí, acabou que eles me fizeram uma proposta e, imagina, eu tinha 24 anos, por aí, me fizeram uma proposta para um cargo de liderança, com carro, com salário fixo acima da média do que eu tinha, mais variável e bônus”</p> <p>“Fiquei também encantada, bônus, aquela coisa, te transferem. Gente, pegaram as coisas na minha casa, a empresa de mudança... Do jeito que estava, eu fechei, e eles colocaram lá, deve ter sido uma fortuna”</p>
<p><b>Críticas ao modelo corporativo e ao capitalismo</b></p>	<p>Internalização do desempenho.</p>	<p>“Eu deixei o ambiente corporativo, mas eu percebia que aquele <i>modus operandis</i>, aquela mentalidade... Que dificuldade para aquele ambiente corporativo sair de mim”</p>
	<p>Sofrimentos evocados pela lógica corporativa.</p>	<p>“E aí, a crise estava instaurada, a crise que já estava, né, ela só foi abrindo, abrindo... Por um lado eu falei: puxa, será que a vida é isso? Será que o caminho é esse? Aí, eu olhava os diretores de <i>Marketing</i>, o estilo de vida e o tipo de pessoas que eles estavam se tornando, tipo um personagem [...]. Comecei a olhar, pensar que ou eu estava vivendo em um mundo muito louco ou eu estava vivendo uma fantasia. Tô vindo sorrir aqui, mas, por dentro, eu já estava ruindo”</p>
	<p>Influência do modelo capitalista/neoliberal em suas escolhas.</p>	<p>“Pra mim, é muito claro, para mim, a influência dessa cultura, desse americanismo, desse neoliberalismo... Isso transpirou nas falas até aqui em casa, do meu pai... [...] para mim, é muito claro que eu comi, sem filtro e sem crivo de juízo de valor, todo americanismo da cultura sem questionar [...]. Era a única narrativa de vida que eu podia ter”</p>
<p><b>Vocação e escuta do chamado</b></p>	<p>Dar-se conta do que gosta, escutar o mundo interno e se permitir seguir por esse caminho.</p>	<p>“Aí ele [ex-chefe] falou: ‘você vai trabalhar só com recrutamento, seu papel vai ser das 8h da manhã e das 8h da noite só conversando com gente, você vai fazer entrevistas e querer saber de histórias’. E eu achei aquilo interessantíssimo! [...] E aí eu fui vendo minha vocação [...]. Eu</p>

		<p>falei: puxa, que interessante! Isso faz mais sentido do que todos os anos que fiquei em <i>Trade Marketing</i>”</p> <p>“Nessa época, fiz uma pós de Gestão Estratégica de Pessoas, mais voltada para a Psicologia Organizacional, eu já queria fazer Psicologia, mas não queria fazer outra graduação a essa altura do campeonato. E aí, eu trabalhei muito com a questão de avaliação de desempenho e comecei a perceber que eu estava adorando a parte de desenvolvimento [...]. Comecei a fantasiar com RH. Não é <i>Marketing</i>, é RH”</p>
	<p>Insatisfação crônica como sintoma.</p>	<p>“Eu pensava: tem alguma coisa errada comigo, eu não paro em nenhum lugar, dá dois anos, eu fico insatisfeita, aí eu mudo pra outro ambiente com dinamismo, e aquilo não me supre. Tinha alguma coisa errada. Eu estava com uma relação com a vida errada, relação com o trabalho errada. A minha vida estava apequenada, a minha identidade era quem eu era profissionalmente”</p>
<p><b>Vivência da crise</b></p>	<p>Crise que foi se construindo ao longo de sua trajetória, em um movimento em espiral ascendente, até chegar ao ápice, o que provocou uma transformação.</p>	<p>“Aí fui começando a amadurecer. Começando a perceber a minha crise... Isso, eu já estava aí com uns 27 anos. Eu já estava com uma crise”</p> <p>“Aí foi, eu já estava na crise assim, eu estava com 31 anos. A crise estava instaurada. Eu pensava: tem alguma coisa comigo, eu não paro em nenhum lugar, dá dois anos, eu fico insatisfeita, aí eu mudo pra outro ambiente com dinamismo e aquilo não me supre”</p> <p>“Eu ainda tava me sentindo perda e pensei: vou investir de maneira estruturada na minha crise”</p> <p>“Eu achei que ia ter que começar outra carreira do zero... Esse peso que você sente na crise: eu fracassei, eu errei, passou o tempo... É essa a crise. Você fala: meu, e agora?. E aí, eu vi que fazia sentido, eu estava tecendo, a vida não é linear, não é causa e efeito. [...] Viver é um processo, saber abrir mão, é um processo doloroso”</p>
	<p>Evento culminante como ponto de virada.</p>	<p>“E aí, aconteceu um fato que mudou minha vida radicalmente, foi na minha fé, [...] Essa mudança que aconteceu no âmbito da minha fé, se espalhou para tudo e comecei a ter paz para fazer questionamentos honestos da minha carreira”</p>
	<p>Possibilidade de ver um sentido na crise.</p>	<p>“Quando você está passando pela crise, tudo o que você quer é sair. Mas depois que você passa, você fala: ainda bem, porque, olha, eu estaria frita. Imagina se eu tivesse em uma carreira bem-sucedida? Tem coisas que é melhor você ter recebido um não, eu estaria agoniada, talvez</p>

		<p>muito medicada. Talvez deformada: por fora, sucesso; por dentro, quebrada. Eu vivia isso”</p> <p>“[a crise] foi fundamental, foi amadurecimento. São crises boas. Eu comecei, nesse percurso teve altos e baixos. [...] eu falo que essa dimensão de quem eu sou, né, não tem mais a ver com o que eu consigo produzir”</p>
--	--	--

Fonte: Elaborado pela autora.

#### 4.1.4 Flora

Flora tem 30 anos e é formada em Direito. Sua crise deu os primeiros sinais ainda durante o curso de graduação, mas se intensificou após 4 anos de atuação na área, quando ela tinha cerca de 27 anos. Atualmente Flora trabalha na área Comercial de uma Consultoria de Investimentos.

Quadro 9 – Linha do tempo da carreira de Flora

			crise					crise	saída				
Idade	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	Faculdade de Direito					Escrit. Advoc.		Jurídico (corporativo)		Comercial (corporativo)			
										↓			
										Marketing freelancer			

Fonte: Elaborado pela autora.

##### 4.1.4.1 Síntese do relato de Flora

Flora inicia sua narrativa a partir de sua escolha pelo curso de Direito. No 2º ano do Ensino Médio, já estava decidida, pensando, para o futuro, em uma carreira de concurso público, o que, para ela, tinha o sentido de segurança e estabilidade. Ela conta que seu pai, engenheiro elétrico, cursou Direito depois de mais velho e atribui também a ele certa influência na escolha que fez. No final do 3º ano, Flora teve um momento de dúvida e prestou vestibular simultaneamente para Engenharia Ambiental, em uma Universidade Federal, e para Direito, em uma faculdade particular, ambas na região Sul do país. Entrou apenas em Direito e decidiu cursá-lo.

Ela conta que estagiou bastante ao longo do curso, com foco em órgãos públicos. Porém, quando estava no 6º semestre, começou a surgir o primeiro questionamento sobre o Direito, pois não sentia que estava se identificando com a atuação profissional. Mais para o final do curso, entretanto, teve contato com outras disciplinas que achou

interessantes e foi permanecendo. Começou um estágio em um escritório de Advocacia de uma professora de uma das áreas pelas quais havia se interessado (Família e Sucessões). Mesmo sem muita certeza, Flora decidiu se formar e realizar o exame da Ordem de Advogados do Brasil (OAB).

Fez uma pós-graduação em Família e Sucessões e seguiu trabalhando no escritório, mas relata que sempre foi acompanhada por um descontentamento. Fez mais uma tentativa no Direito, na área corporativa. Entrou em uma multinacional do segmento de bebidas na área de Direito Trabalhista, na qual ficou por 3 anos e meio. Apesar de relatar ter sido uma boa experiência e de ter gostado do ambiente corporativo, diz: “eu ainda me queixava muito do Direito ali” (Flora). Identificava-se com o dinamismo do corporativo e gostava do contato com outras áreas, em especial com a área Comercial. Em dado momento, com cerca de 27 anos e já trabalhando com Direito Corporativo há algum tempo, começou a se dar conta de que realmente não estava feliz com a área. Ela comenta: “eu comecei a ver que... é muito chato. Eu gosto de coisas mais dinâmicas [...]. O Direito é muito engessado” (Flora). Sobre sua vivência de crise, diz:

Eu comecei a pensar que eu não teria sucesso, me bateu um pouco de desespero sobre sucesso profissional, porque eu sempre estava tentando me encontrar... Ficar com aquela dúvida sempre, né? Depois que falei: “não é bem o Direito, tentei todas as áreas, o que eu faço?”. Me bateu um pouquinho de desespero [...]. Fiquei três anos e meio na Empresa, sabendo que eu não ia querer o Direito. Então, acho que foi muito nisso, eu querer um sucesso profissional, ligado ao financeiro, e, também, gostar do que eu faço, que tivesse mais a ver comigo, do que permanecer na área que eu não me identificava. (Flora)

Tentou uma movimentação dentro da empresa (área Comercial ou RH), que não foi possível. Decidiu mudar de estado (Flora é natural do Rio Grande do Sul) e tentar fazer essa movimentação na cidade de São Paulo, a qual considerava ter mais abertura e possibilidades. Com 27 anos, decidiu, então, sair do Direito e tentar uma transição para a área Comercial em São Paulo.

Fez diversas entrevistas, mas não conseguiu ingressar na área que almejava. Uma colega lhe ofereceu um trabalho *freelancer* na área de *Marketing* para cuidar da produção de um festival de música, e Flora decidiu se arriscar. Seguiu nesse projeto e, posteriormente, ingressou em outro para elaborar o posicionamento estratégico para uma ex-executiva, que a conhecia do mercado. Acabou sendo convidada para trabalhar com essa ex-executiva como parte do time de *Marketing*. Em dado momento, participou de um processo de avaliação de perfil, e a consultora lhe disse que o trabalho atual, que era

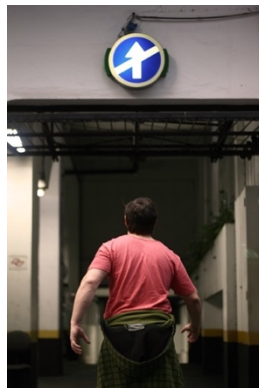
de bastidores, não tinha tanta afinidade com suas habilidades e que ela poderia ter mais sinergia com um ofício que exigisse usar mais a comunicação e o contato com as pessoas. A consultora perguntou a Flora se ela já tinha considerado a área Comercial, o que serviu como combustível para retomar as entrevistas que havia deixado de lado ao não conseguir uma colocação quando chegou em São Paulo.

Assim, conseguiu ingressar na área desejada em uma Consultoria de Investimentos, na qual trabalha há 3 anos. Entrou como assessora júnior, foi aprendendo, se desenvolvendo, e hoje já ocupa uma posição sênior. Flora narra, com bastante entusiasmo, seu trabalho atual na área Comercial, dizendo que gosta muito da empresa em que está e se sente satisfeita profissionalmente.

#### 4.1.4.2 Imagens escolhidas por Flora

A seguir, vemos a imagem escolhida por Flora para o momento da crise e sua justificativa:

Figura 11 – Proibido continuar



Fonte: Imago.

Acho que, com o Direito, no momento da minha crise, ainda mais por eu ter insistido por muito tempo, deveria ter saído antes, é a 39 [Figura 11]. Tem essa seta com o proibido, com o errado, indo para o caminho errado. Eu sinto mais assim. (Flora)

Eu acho que, assim, eu já sabia que não era o meu destino seguir no Direito, só que eu continuei insistindo. Ele está parecendo que ele está indo ainda, num sentido que não é o certo. Mais nesse sentimento, porque eu fui com tudo, né? Eu fiz pós, várias coisas... (Flora)

Porque, assim, minha cabeça era muito fechada, eu não sabia que eu tinha possibilidades de mudar de carreira... Eu não sabia que eu tinha possibilidades. Teve

muito esse medo, de achar que eu tinha que fazer uma nova faculdade, então isso me dava uma trava maior (Flora).

A seguir, trazemos as imagens escolhidas por Flora para o momento atual (pós-  
crise) e suas justificativas:

Figura 12 – Calouros



Fonte: Imago.

Acho que hoje uma imagem que me passa mais tranquilidade... Tem duas assim que eu acho que... Tem essa primeira [Figura 12], que acho que reflete mais um momento de felicidade, tipo, bicho, não sei se é bem isso, assim. Nossa, muita felicidade, a pessoa está se encontrando, vida nova, iniciando uma nova aventura... Aventura não, mas uma nova fase de vida. (Flora)

Figura 13 – Roda de violão



Fonte: Imago.

Sobre essa imagem, ela diz: “e hoje, atualmente, eu tô mais ali naquelas pessoas num parque, assim, rindo, sabe? [Figura 13] Mais tranquilo, grupo de amigos, violão” (Flora).



Preto e branco é meio triste, mas vejo que eles estão rindo, estão mais serenos, curtindo com os amigos, que é hoje como me encontro mais! Estou hoje de volta para Porto Alegre, gosto da minha conexão com São Paulo, gosto da posição que estou... Então, acho que é mais isso. Um *mix* dessas duas. O colorido da primeira e um pouco dessa aqui. (Flora)

#### 4.1.4.3 Eixos temáticos extraídos do relato de Flora

O quadro abaixo sintetiza os temas abordados por Flora em sua entrevista:

Quadro 10 – Síntese dos temas de Flora

<b>Eixo temático</b>	<b>Temas</b>	<b>Exemplo extraído do relato</b>
<b>Motivos da escolha por Direito</b>	Identificação com o pai.	“No meu 3º ano do colégio, eu tinha a ideia de... Aliás, 3º não, até no 2º ano do colégio, do Ensino Médio, eu tinha aquela ideia fixa de Direito, de concurso público. Mas eu acho que isso muito pautado pelo que meu pai vinha falando, e meu pai é uma pessoa... Engenheiro elétrico, né, sempre trabalhou com isso, e depois que eu era nascida, ele se formou em Direito. Então, acho que também tinha muito isso, né, essa ligação”
	Direito enquanto representação de segurança e estabilidade.	“No 2º ano, eu estava certa de que era concurso, uma coisa mais estabilizada, que tem uma segurança... Enfim, eu achava que era isso que eu queria para a vida”
	A certeza se torna dúvida e ela presta vestibular para duas carreiras de forma concomitante. Opta por aquela em que conseguiu entrar (Direito).	“No 3º ano, me deu um pouquinho, assim, de... Que era o ano do vestibular e etc., um pouco meio que surtei: não sei, será que é mesmo Direito? Aí acabei prestando até para Engenharia Ambiental, na época, num lapso de loucura porque resolvi não saber o que eu queria mais. Toda aquela minha certeza do 2º ano acabou. Mas aí, enfim, prestei para a Federal, mas não passei, e tinha feito como segunda opção na particular Direito. Aí acabei passando. Meio que era obvio, eu já sabia que ia ser isso, aí, embarquei pro Direito”
<b>Busca constante por satisfação e sucesso profissional</b>	Os primeiros sinais da crise surgem ainda na faculdade, quando ela começa a ter contato com o mercado de trabalho, com o qual não se identificou.	“As coisas foram indo, eu fiz o curso, fui fazendo, sempre estagiei, então acho que isso sempre me deu um pouco de certeza de que talvez não seja bem isso. Eu sempre quis órgão público, porque eu sempre achava que queria concurso público, minha trajetória de estágios foi em órgão público. Aí eu fui vendo que, passou ali no 6º semestre, um pouquinho mais da metade do curso, e eu falei: nossa senhora, não é isso”  “Eu comecei a ver que... [o Direito] é muito chato. Eu gosto de coisas mais dinâmicas, de verdade, e vejo hoje o mercado financeiro, é super dinâmico... Uma hora é isso, depois vamos

		trocar, o cenário é outro. O Direito muito engessado. Tem que entrar com processo, é muito chato...”
	Mesmo sentindo que não era esse seu caminho, insiste no Direito e tenta diversas possibilidades de atuação na área antes de sair.	<p>“Porque, quando eu falei que não era mais mesmo Direito, foi no meio do curso, foi naquele momento, e eu insistir porque eu falei, bom, já estou aqui, né, de repente, é importante”</p> <p>“Mas aí, lá no final do curso, começam a vir algumas matérias mais interessantes, família e sucessões, que eu adorava, assim, que eu achava que eu tinha muito <i>fit</i>, por ter bastante contato com o cliente, se envolver mais com o cliente. Trabalhista também era uma área que eu gostava, que ficam mais para o final do curso. Aí, eu falei: tá, vou me formar agora, né, já que estou aqui, vou me formar. Aí, enfim, me formei, e falei: bem, se me formei, vou ter a OAB pelo menos”</p> <p>“Estagiei em escritório de advocacia de uma professora minha do Direito que eu adorava, eu admirava muito ela e consegui fazer com ela [...] porque eu achava que [a área de Família e Sucessões] poderia ser uma saída. Aí fiz até pós-graduação em família e sucessões... Eu insisti!”</p> <p>“Aí comecei a procurar emprego, foi aí que eu falei, bom, tô no Direito ainda, Porto Alegre é uma cidade super fechada, vou me manter aqui, mas, de repente, vou mudar o foco. Então, fui para a área corporativa, comecei a trabalhar na Empresa. Fiz um processo seletivo e tinha uma vaga na área trabalhista lá, e eu acabei entrando.”</p>
<b>Deuteroescolha</b>	“Onde trabalhar” e “de que forma trabalhar” vêm na frente de “o que ou com o que trabalhar”.	<p>“Eu sempre quis órgão público, porque eu sempre achava que queria concurso público. [...] No 2º ano do colégio, do Ensino Médio, eu tinha aquela ideia fixa de Direito [...], eu estava certa de que era concurso, uma coisa mais estabilizada, que tem uma segurança... Enfim, eu achava que era isso que eu queria para a vida”</p> <p>“Aí comecei a procurar emprego, foi aí que eu falei, bom, tô no Direito ainda, [...] [mas] vou mudar o foco. Então, fui para a área corporativa, comecei a trabalhar na Empresa”</p> <p>“Por São Paulo ser um mercado mais aberto, de fato, não é tão fechado como em Porto Alegre [...], seria o lugar mais certo de transição de carreira”</p> <p>“Eu tinha muito uma ideia de que eu queria trabalhar no Banco Digital [...], eu sempre gostei muito desse banco [...] gostava da marca, gostava do atendimento e pensava que poderia trabalhar</p>

		<p>com isso. [...] Mas pensava também no que eu vou fazer em banco. Nem sei nada de investimentos...”</p> <p>“Hoje posso dizer que gosto muito da Empresa [que trabalho], principalmente, ainda mais na velocidade que as coisas cresceram, estão andando, é uma empresa que é muito legal, assim, de trabalhar”</p>
<b>Vivência da crise</b>	<p>Crise a partir do medo de não ter sucesso profissional. Insistência em uma área com a qual não se identificava pelo medo de mudar.</p>	<p>“Eu comecei a pensar que eu não teria sucesso, me bateu um pouco de desespero sobre sucesso profissional, porque eu sempre estava tentando me encontrar... Ficar com aquela dúvida sempre, né? Depois que falei não é bem o Direito, tentei todas as áreas. O que eu faço? Me bateu um pouquinho de desespero [...]. Fiquei três anos e meio na Empresa, sabendo que eu não ia querer o Direito. Então, acho que foi muito nisso, eu querer um sucesso profissional, ligado ao financeiro, e, também, gostar do que eu faço, que tivesse mais a ver comigo, do que permanecer na área que eu não me identificava”</p> <p>“Eu já sabia que não era o meu destino seguir no Direito, só que eu continuei insistindo. Ele está parecendo que ele está indo ainda, num sentido que não é o certo”</p> <p>“[Insisti no Direito] acho que por um medo de... Acho que era medo. Porque, assim, minha cabeça era muito fechada, eu não sabia que eu tinha possibilidades de mudar de carreira... eu não sabia que eu tinha possibilidades. [...] Teve muito esse medo de achar que eu tinha que fazer uma nova faculdade, então isso me dava uma trava maior”</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

#### 4.2 SÍNTESE: AS TRÊS CATEGORIAS DE ANÁLISE EXTRAÍDAS DO CAMPO

Expusemos, até o momento, o conteúdo de cada entrevista, bem como os eixos temáticos delas extraídos. A seguir, apresentamos as categorias de análise extraídas do campo e que nos ajudaram na compreensão do fenômeno pesquisado.

Para a construção dessas categorias, partimos da investigação de cada narrativa individualmente, realizando leituras flutuantes para permitir que os principais temas abordados pela entrevistada emergissem. As imagens selecionadas por cada entrevistada também foram analisadas nesse momento, o que nos ajudou a captar aspectos inconscientes que possivelmente escaparam do discurso. A partir desse movimento de

leitura e amplificação, foi possível elencar os temas principais de cada entrevista, os quais foram relacionados nos quadros apresentadas na seção anterior. Com a organização de cada entrevista em eixos temáticos, foi possível realizarmos um movimento de aproximação (semelhanças entre temas, buscando núcleos em comum) e de afastamento (divergência entre temáticas, apreendendo aquilo que apareceu de particular) entre os conteúdos, permitindo a construção das três categorias para análise do fenômeno pesquisado. Apresentamos as categorias a seguir:

- a) construção da crise: engloba os fatores que contribuíram para o aparecimento da crise e as circunstâncias que forjaram seu surgimento;
- b) vivência da crise: inclui as formas como a crise foi vivenciada, os sentimentos despertados e as demandas psicológicas que a envolveram;
- c) resultantes da crise: contempla os possíveis sentidos da crise na construção de carreira, de sua função no processo de individuação e das transformações de carreira vivenciadas após a crise.

No capítulo a seguir, essas categorias foram discutidas e ampliadas com base na revisão de literatura e no aporte teórico apresentado na introdução da presente dissertação.

## 5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para a discussão dos resultados, partimos das três categorias de análise extraídas do campo, a saber: construção da crise, vivência da crise e resultantes da crise. A seguir, discutimos cada categoria em diálogo com a teoria e a revisão de literatura apresentada no Capítulo 2.

### 5.1 CONSTRUÇÃO DA CRISE

Essa categoria inclui os fatores e as circunstâncias que contribuíram para o aparecimento da crise profissional na trajetória das entrevistadas. Observamos aspectos contextuais, que remetem às características do mundo do trabalho na atualidade, e motivadores pessoais, relacionados às respectivas histórias de vida. Optamos, entretanto, por não segmentar a análise desses fatores nesses dois aspectos, pois entendemos que eles, muitas vezes, se apresentam de forma entrelaçada.

Nos quatro relatos, percebemos, de forma bastante proeminente, a influência de questões coletivas nas escolhas feitas ao longo da carreira. Emanuelle comenta sobre a sensação de seguir um roteiro pré-determinado que não lhe era próprio, e Martina, sobre um modelo de profissional ideal e de ter que se “encaixar nesse padrão” — o que, para ela, vinha com uma sensação de que nunca era possível atingi-lo. Joana fala sobre uma construção social de o que é sucesso, que exerceu bastante influência em suas escolhas (“eu estava trilhando o caminho do sucesso, que tinha sido me dado”) e aborda também a sensação de seguir um caminho desenhado previamente (“você não pode nem questionar”).

Essas falas parecem revelar um ego identificado com a *persona* (Jung, 2002 [1928]), que privilegia as demandas do social em prol das do *Self*, implicando escolhas hiperadaptadas. Como bem pontua Jung (2002 [1928], § 230), “a identificação com o próprio cargo ou título pode ser muito tentadora”, exercendo grande fascínio. Esse aspecto também é apontado por Byock (2015), quando coloca que os ideais contemporâneos de produtividade e sucesso pressionam os indivíduos, afastando-os de sua vida interior, sendo catalizadores da crise percebida em jovens adultos(as). Fernandes (2017) aponta a *persona* defensiva (identificação cristalizada com a própria imagem) enquanto um dos sintomas da contemporaneidade. Dessa forma, “identificado com sua

autoimagem e distante do seu corpo afetivo, o homem torna-se presa fácil do princípio do poder” (p. 114).

Joana ilustra, de forma bastante clara, como essas seduções que prometem determinada imagem e *status* tiveram peso em suas decisões de carreira, como quando conta sobre quando aceitou um cargo para trabalhar em um segmento com o qual não se identificava (“eu tinha 24 anos e me fizeram uma proposta para um cargo de liderança, com carro e salário fixo acima da média do que eu tinha, mais variável e bônus”). Notamos o fascínio da *persona* em ação e como esse tipo de ganho atende apenas a esse aspecto da personalidade, não levando em conta as demandas da totalidade psíquica. Jung (2002 [1928], § 306) aponta que a “construção de uma *persona* coletivamente adequada significa uma considerável concessão ao mundo exterior, um verdadeiro auto-sacrifício, que força o eu a identificar-se com a *persona*”. Nesses casos, as pessoas acreditam que são aquilo que imaginam ser; porém, é uma situação que não se sustenta. O inconsciente não tolera essa unilateralidade e eventualmente irrompe, de uma forma ou de outra, trazendo compensação.

Percebemos também, nas quatro entrevistas, uma trajetória profissional marcada por uma busca incessante pela satisfação profissional, que parece ser frustrada a cada tentativa, colocando tijolos nas fundações, para que uma crise futura emergja. Para Han (2017), o sujeito do desempenho se relaciona com o trabalho pela busca desenfreada pelo reconhecimento a partir de suas realizações, o que notamos nesses movimentos de carreira entre cargos e empresas relatados pelas entrevistadas. A trajetória profissional de Martina, por exemplo, foi marcada por diferentes atuações profissionais, às vezes mais próximas, e outras mais distantes de sua área de formação, em um movimento exploratório (Arnett, 2000) marcado pela busca de um trabalho que preenchesse seus ideais. Na trajetória de Flora, percebemos, visivelmente, como foram surgindo dúvidas em relação ao Direito desde o momento de prestar o vestibular, passando por uma primeira crise durante a faculdade, depois novamente, quando trabalhava no departamento jurídico de uma empresa, mas que sempre eram abafadas. Mesmo sentindo que não era esse seu caminho, insistiu no Direito, ao mesmo tempo que temia nunca alcançar o desejado sucesso profissional que almejava. Da mesma forma, Joana narra uma jornada extensa pelos diversos empregos pelos quais passou na área de *Marketing*, sempre com muitos altos e baixos em relação à realização que encontrava nesses trabalhos, que pareciam lhe satisfazer por um tempo, mas que, em dado momento, perdiam o sentido.

O mundo corporativo e sua dinâmica entraram como tema também nas quatro entrevistas, sendo que, em três delas, há uma crítica ao modelo, e, em uma, o relato é de identificação com esse ambiente. Emanuelle atribui o principal aspecto de sua crise à insatisfação com o modelo corporativo; se sentia oprimida, não podendo exercer um importante elemento de sua identidade profissional, que é a criatividade. Martina e Joana trazem o olhar sobre o adoecimento que sentem que esse ambiente facilita. Emanuelle e Joana comentam sobre um sentimento de internalização da lógica do desempenho (Han, 2019), que permanece com elas por um tempo, mesmo quando mudam para um modelo de trabalho autônomo.

Han (2019) enfatiza o quanto, na sociedade do cansaço, a autoexploração atende à necessidade produtiva do capitalismo, tornando o(a) trabalhador(a) simultaneamente explorador(a) e explorado(a), mecanismo que é maquiado pela ilusão de um sentimento de liberdade. Joana cita especificamente a influência do modelo neoliberal em suas escolhas de carreira, o que chama de “americanismo”. Ela diz: “para mim, é muito claro que eu comi, sem filtro e sem crivo de juízo de valor, todo americanismo da cultura sem questionar”. Por americanismo, podemos compreender valores como individualismo, competitividade e performance, características do(a) trabalhador(a)-empresa (Dardot & Laval, 2016; Safatle, 2021). O relato que destoa é o de Flora, pois esta sente que encontrou seu caminho no corporativo. Diz que gosta de sua dinâmica, da competição e do trabalho com metas: “eu não sabia que eu gostava disso [do ambiente competitivo], mas eu gosto. Me desafio mais” (Flora).

Fatores relacionados à história de vida de cada entrevistada, que contribuíram com as circunstâncias para o surgimento da crise profissional, também puderam ser apreendidos dos relatos. É importante citar, entretanto, que realizamos apenas uma entrevista com cada participante, portanto há um limite, imposto por essa escolha metodológica, em termos de profundidade na compreensão da complexidade de suas histórias de vida.

Três das quatro entrevistadas comentaram sobre a influência dos modelos familiares em suas escolhas de carreira, sendo a figura paterna a que aparece no foco dos três casos. Sobre sua escolha por Engenharia Agrícola, Martina comenta: “eu escolhi Engenharia, depois escolhi ir para uma empresa extremamente masculina [...], eu acho que tem muito isso, talvez, desse universo que eu conhecia, que era o trabalho do meu pai” — seu pai é Engenheiro e possui uma empresa de equipamentos agrícolas. Joana, que se sentia perdida no final do Ensino Médio, sem saber o que fazer, apenas “seguindo

o bonde” de sair da escola e ingressar em uma faculdade, opta por cursar Administração e diz: “meu pai teve uma influência muito grande, de pegar na minha mão e falar: ‘você vai fazer Administração, nem que depois você mude’”. Ao contrário de Joana, Flora conta sobre uma grande convicção ao final do Ensino Médio em relação a seu futuro: fazer Direito, passar em um concurso e seguir carreira em órgãos públicos. Traz, espontaneamente, logo no início da entrevista:

Mas eu acho que isso muito pautado pelo que meu pai vinha falando, e meu pai é uma pessoa... engenheiro elétrico, né? Sempre trabalhou com isso, e, depois que eu era nascida, ele se formou em direito. Então acho que também tinha muito isso, né? Essa ligação. (Flora)

Além disso, seu interesse pela área de Família e Sucessões, no Direito, pode denotar também uma identificação inconsciente com as escolhas do pai, apontando para a influência do complexo paterno em sua dinâmica interna. Esses resultados dialogam com a pesquisa de Garcia (2006) sobre as peculiaridades na relação pai-filha no desenvolvimento psíquico da mulher, no que tange ao mundo profissional. Quando o complexo paterno está atuando de forma ainda muito presente na psique da mulher, uma das consequências, segundo a pesquisa, pode ser o exagero na dedicação ao trabalho e um perfeccionismo em suas ações, o que foi possível perceber nas narrativas das entrevistadas. O universo patriarcal é arquetipicamente caracterizado por cumprimento de leis, ordem, normalização, organização e discriminação, aspectos que podem aparecer de forma criativa ou defensiva na relação com o trabalho.

A identificação com o pai pessoal (no âmbito profissional) aparece nas narrativas de Martina, Flora e Joana. Percebemos a partir dos três relatos que havia um aprisionamento no complexo paterno (Kast, 1997) e, a partir da crise, foi possível uma diferenciação, permitindo que assumissem seus próprios caminhos em suas construções de carreira. A fala de Martina ilustra esse movimento: “eu tinha muito forte essa coisa do masculino, assim, de que eu só seria bem-sucedida colocando muito forte essas questões do masculino. Após suas crises, sua trajetória a conduziu para o “caminho do feminino”, uma vez que considera sua profissão hoje (consultora de moda e estilo) como um lugar do feminino.

Conforme Kast (1997), para o bom caminhar do desenvolvimento, é necessário o desligamento dos complexos parentais. Isso significa estabelecer um ego suficientemente forte para lidar com as exigências da vida, inclusive em relação à aquisição de autonomia,



aspecto apontado por Araújo (2020) e Campanille (2015) como uma das tarefas da adultez jovem. No campo profissional, podemos pensar na autonomia enquanto a possibilidade de assumir as próprias escolhas, o que pode se tornar possível a partir da crise profissional, atuando como um movimento compensatório da própria psique, com a finalidade de “corrigir a rota” no processo de individuação.

Pudemos perceber também, a partir dos relatos, um movimento ascendente de construção da crise, ou seja, parece não haver uma crise profissional de evento único que se apresenta, de repente, na trajetória profissional dos(as) jovens adultos(as) da atualidade. Em algumas das entrevistadas, os primeiros sinais da crise já começaram a aparecer durante a graduação, por uma insatisfação com o curso ou pela sensação de que algo não se encaixa. Podem aparecer até antes, em forma de dúvidas no momento da primeira escolha, e vão ressurgindo posteriormente com outras roupagens ao longo da jornada profissional. Levinson (1978) aponta que os conflitos entre aquilo que é sonhado e o que é realizado, quando não se resolvem na casa dos 20, retornam com força total na transição dos 30. Notamos, nas entrevistas, esse movimento de construção da crise: conforme os sintomas vão sendo negligenciados, eles vão ganhando força no inconsciente, até que irrompem de forma aguda como uma crise.

Essa leitura se alinha com a descrição da crise, de Hollis (1995), em relação aos movimentos de “pressão tectônicas que vêm de baixo para cima” (p. 23) e que, ao serem ignorados, acumulam pressão até que emergem como um terremoto. O terremoto ou o ápice da crise se deu, nas entrevistadas, na transição dos 30 (Levinson, 1978), período de passagem entre as primeiras experiências de carreira (primeiro emprego após a universidade, experimentações com mudanças de cargo, vivência do cotidiano da profissão) e um momento posterior, de uma certa consolidação da identidade profissional. Conforme o autor, essa transição pode ser um momento propício a crises, justamente por trazer à tona um movimento de revisão e reavaliação das escolhas até então, para que seja possível criar uma base mais sólida para a vida adulta.

Em suma, a construção da crise profissional em jovens adultos(as) na atualidade, conforme já havia sido apontado nos achados de Malki (2015) sobre os(as) universitários(as), é um fenômeno multifatorial, não sendo possível atribuir sua causalidade a apenas um evento. A cultura ocidental contemporânea, permeada por demandas capitalistas neoliberais — sociedade do desempenho, busca pelo sucesso, hipervalorização da performance —, parece ter grande peso na forma como as carreiras vêm sendo construídas pelos(as) jovens e na eclosão das crises. Observamos haver certa

dificuldade dos(as) adultos(as) jovens em início de carreira em se separarem dessas exigências do coletivo, privilegiando, com isso, a identificação unilateral com uma *persona* profissional, construída a partir desses ideais.

Quando cristalizada, essa identificação contribui para uma insistência dos(as) profissionais em seguir determinados caminhos, mesmo quando eles(as) mesmos(as) consideram esses percursos inautênticos. Há, de fato, a internalização de determinadas lógicas que os(as) adultos(as) jovens da atualidade parecem vivenciar de forma mais proeminente, por terem nelas crescido imersos(as). A dificuldade em desligar-se dos complexos parentais também se mostrou um aspecto importante na construção da crise, impactando na forma como as escolhas vão sendo feitas ao longo do desenvolvimento da carreira.

## 5.2 VIVÊNCIA DA CRISE

Essa categoria inclui as formas como a crise foi vivenciada por cada entrevistada, quais sentimentos foram despertados e as demandas psicológicas que as envolvem. A vivência da crise profissional, segundo o que pontua Ruiz (2015), se dá de formas muito distintas para cada pessoa, evidenciando a subjetividade que permeia esse processo. Esse aspecto também foi percebido nos relatos coletados para a presente pesquisa. Em razão disso, nesta seção, nos valeremos mais de um aprofundamento no conteúdo trazido por cada relato do que de sínteses percebidas entre temáticas em comum.

Emanuelle fala sobre sua crise mediante um sentimento de inquietação. Percebia que precisava sair da empresa, que lá ela não mais cabia. Pensou ter tomado poucas decisões sobre isso, como se fosse algo inevitável e não tivesse outro jeito. Diz que algo em seu mundo interno praticamente lhe demandava mudar: “a crise estava dada, ela que me falou: ‘Emanuelle, aqui não dá mais, você vai ser obrigada a sair’. Foi como se eu tivesse sido obrigada a fazer tudo isso” (Emanuelle). Cremen (2019) interpreta a vivência do chamado da vocação como uma rendição, uma espécie de abdução da vontade pessoal: ser escolhido(a) em vez de escolher. É o ego renunciando sua centralidade em prol da psique inconsciente. Para a autora, “a vocação, distinta da carreira, não é algo que se escolhe, mas algo para o qual é se chamado(a), por meio do ato de entregar o ego ou a vontade pessoal a um relacionamento com a psique inconsciente” (Cremen, 2019, p. 43), sendo associada à possibilidade de experienciar o sentido pessoal no trabalho, à paixão, ao propósito e à autorrealização. Gimenez (2009) lembra, entretanto, que é preciso cautela

ao usarmos o termo “vocação”, visto que o uso da palavra pode “gerar má compreensão, se concebermos esse chamado para a individuação como algo místico e não como uma necessidade e um processo psicológico” (p. 55).

No caso de Emanuelle, podemos perceber a vivência da crise por meio de um chamado psicológico, traduzido por ela como uma inquietação que a resgata para uma atuação profissional mais autêntica. Ao escolher trabalhar no mundo corporativo, ainda que como estilista, foi se afastando de poder se expressar em sua ocupação por meio do desenho, um aspecto tão central em sua identidade profissional. Além da inquietação, Emanuelle também conta, especialmente através das imagens escolhidas para retratar o momento de sua crise (Figuras 3 e 4), sobre o peso de permanecer em uma ocupação que não lhe traz satisfação e sentido, o que lhe causou sofrimento por ir se perdendo em uma repetição do coletivo (Figura 3 - formiga), fazendo com que se sentisse cada vez mais tolhida e oprimida (Figura 4 - onça).

Joana também relata uma vivência da crise que, apesar de distinta da forma como descreveu Emanuelle, também remete a um abrir-se para escutar os chamados de seu mundo interno ou a psique inconsciente. Desde sua escolha pela faculdade de Administração, relata a sensação de estar vivendo em um “batidão” (Joana), com suas escolhas respondendo a um fluxo cego e coletivo de valores alinhados unilateralmente com a *persona*. Ao se referir a como sentia sua crise, fala sobre insatisfação, frustração e automatismo, sentimentos que se manifestavam mesmo diante das diversas movimentações de carreira. Assim, ela narra: “tem alguma coisa errada comigo, eu não paro em nenhum lugar, dá dois anos, fico eu insatisfeita, aí eu mudo para outro ambiente com dinamismo, e aquilo não me supre” (Joana). No ápice de sua crise, conta que teve uma experiência de fé, o que descreve como um ponto de virada: “essa mudança que aconteceu no âmbito da minha fé se espalhou para tudo e comecei a ter paz para fazer questionamentos honestos da minha carreira” (Joana). Ela complementa, dizendo que, nesse momento, houve uma decisão consciente de mudar: “vou investir de maneira estruturada na minha crise” (Joana). Uma escolha consciente foi feita a partir do que havia emergido de seu mundo interno por causa da crise.

Em seu ensaio “Da formação da personalidade”, Jung (2018 [1932]) propõe que o desenvolvimento da personalidade exige fidelidade à própria lei, o que significa “confiar nessa lei, preservar com lealdade e esperar com confiança” (§ 296). Isso implica uma decisão consciente de segui-la: “a personalidade jamais poderá desenvolver-se se a pessoa não escolher *seu próprio caminho*, de maneira consciente e por uma decisão

consciente e moral” (§ 296). Isto é, a força para o desenvolvimento da personalidade não provém somente da necessidade (motivo causador) que se impõe ao indivíduo, mas também da escolha de segui-la.

Para Jung (2018 [1932]), a saída do automatismo é possível mediante o que denominou “designação” (do alemão, *Bestimmung*), um “fator irracional, traçado pelo destino, que impele a emancipar-se da massa gregária e de seus caminhos desgastados pelo uso” (§ 300). Na designação, há de se depositar a confiança; ela age como se fosse uma lei, da qual não é possível esquivar-se, “quem tem designação (*Bestimmung*), escuta a voz (*Stimme*) do seu íntimo, está designado (*Bestimmt*)” (Jung, 2018 [1932], § 300). Joana traz, em sua fala, uma vivência bastante alinhada com esse conceito junguiano. Assim como no caso de Emanuelle, percebemos que, em Joana, há algo no mundo interno que lhe convoca, mas há também uma escolha egóica, feita por ela, para agir sobre esse algo. Ambos os processos, ser escolhido(a) e escolher, quando alinhados, como no caso de Joana, permitem a saída da paralisação provocada pela crise em direção a um desenvolvimento criativo da personalidade.

Já Martina deu bastante ênfase no esgotamento, o que é ilustrado por sua escolha da imagem do calendário (Figura 6) para representar a sua vivência. Vemos, na imagem, um calendário enorme, fotografado de baixo para cima, impositivo e opressor, com uma das datas circuladas, demarcando um limite de tempo. Para ela, o dia a dia no mundo corporativo foi se tornando um eterno calendário com tarefas intermináveis, cobranças e prazos. Esse aspecto também foi mapeado na pesquisa de Dias (2015), cujos resultados enfatizam a relação entre a insatisfação profissional e o excesso de energia depositada no campo do trabalho, gerando um desequilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. Martina narra sua busca constante por um trabalho com sentido, que se dava em paralelo com sua insistência em esgotar o mundo corporativo, elementos que foram formando uma tensão no mundo interno, a qual, ao não ser devidamente endereçada, se expressou em um quase *burnout*:

Mas eu tinha muito dentro de mim, assim, que eu precisava tentar todas as possibilidades, porque eu sempre sonhei muito com o corporativo, eu achava legal, queria experimentar, talvez estar em uma área de liderança. [...] eu preciso esgotar minhas possibilidades aqui para ter certeza, caso eu faça algum tipo de transição. Nessa época, ainda não era algo que eu tinha muito certo ainda, tipo, ah, então vou trabalhar com a consultoria. (Martina)

Fiquei um ano trabalhando nessa área nova [RH], no paralelo com a consultoria, e comecei a “bater pino”, porque eu estava trabalhando muito, porque eu trabalhava muito no corporativo, estava trabalhando bastante com a consultoria, chegou numa época em

que eu trabalhava todas as noites e finais de semana, aí até que eu cheguei muito perto de um *burnout* assim, eu “dei pt” mesmo. (Martina)

Ao longo de sua trajetória corporativa, foi tentando diversos caminhos (*trainee*, Vendas, Performance e RH) em busca de algo que a preenchesse profissionalmente. Por muito tempo, o RH ocupou esse lugar em seu imaginário, até que, quando, de fato, conseguiu atuar nessa área, percebeu que aquilo também não lhe satisfazia, fazendo com que sua crise eclodisse. Então, ela diz:

[...] quando eu comecei a trabalhar na área de RH [...] e não tinha nada daquilo que eu buscava, que era esse sentimento de estar fazendo algo por alguém, trazendo essa coisa pessoal, aí acho que minha frustração foi, de fato, aumentando (Martina).

Martina parece contar ter certa consciência de que havia uma crise fermentando abaixo da superfície, ao mesmo tempo que parecia haver uma dificuldade em encará-la de frente. Isso fica claro quando ela é questionada sobre quanto tempo havia ficado em crise, ao que responde: “eu diria que sempre” (Martina). Kast (2004) nos ajuda a compreender essa dinâmica:

Entre outras coisas, caímos em crise quando algo novo quer entrar em nossa vida e não queremos ou não podemos dar espaço. Essa tensão se desfaz quando nos conscientizamos dela e, também, aceitamos que devemos nos despedir de uma fase da nossa vida. (p. 18)

Martina parecia sentir dificuldade de se libertar do que o trabalho corporativo representava em sua identidade, de deixar essa etapa de sua vida de lado, para que fosse possível abrir espaço para o novo. Penna e Araújo (2021) apontam a dialética entre permanência e mudança enquanto característica da dinâmica arquetípica *puer-senex*, catalisadora dos processos de desenvolvimento e bastante presente nas transformações psíquicas da adultez jovem. Percebemos essas duas polaridades em ação na trajetória de Martina, assim como na de Flora, pois parece haver uma resistência à mudança, ao mesmo tempo que se deseja a mudança. Constrói-se uma tensão entre o querer e o rejeitar, entre o velho e novo, entre o deixar morrer e o renascer.

Para descrever sua crise, Flora fala sobre o medo de recomeçar, que a paralisou, fazendo com que permanecesse no Direito por um longo tempo, mesmo sabendo que não desejava mais advogar. Esse aspecto foi percebido também pela imagem escolhida por ela para representar a crise (Figura 11 – proibido continuar), que retrata uma pessoa

paralisada em frente a uma placa, com uma seta indicando um caminho que é proibido, que está errado, mas, mesmo assim, a pessoa permanece lá. Sobre isso, ela diz: “eu já sabia que não era meu destino seguir no Direito, só que continuei insistindo” (Flora). Quando questionada sobre por que achava que havia insistido tanto, responde:

Acho que era medo, porque, assim, minha cabeça era muito fechada, eu não sabia que tinha possibilidade de mudar de carreira... Eu não sabia que tinha possibilidades [...]. Teve muito esse medo de achar que tinha que fazer outra faculdade, então isso me dava uma trava maior. (Flora)

Joana relata um sentimento similar: “eu achei que ia ter que começar outra carreira do zero, esse peso que você sente na crise: eu fracassei, eu errei, passou o tempo. É essa a crise”. Robinson (2019) descreve a crise do quarto de vida no âmbito profissional a partir de dois modelos. Flora e Joana parecem se enquadrar no formato *locked-in* (presa do lado de dentro), no qual há uma manutenção da escolha via repetições, pelo medo de mudar e sem dar voz, de forma propriamente dita, à insatisfação, resultando em uma vivência de inautenticidade com relação ao fazer profissional. Em ambos os relatos, observamos uma manutenção das áreas de atuação relacionadas à primeira escolha, mesmo frente à crescente insatisfação, o que parece tê-las levado a uma vivência de alienação profissional (Bohoslavsky, 1983). O sujeito alienado, explica o autor, é aquele que vivencia uma ausência de satisfação e uma não realização no campo do trabalho. Nessa perspectiva, na alienação, a identidade profissional, que atuava como articuladora entre o sujeito e sua prática social, passa a ser sentida de forma ilegítima e é acompanhada da percepção de uma perda de sentido quanto à ocupação exercida. Percebemos, nas narrativas das entrevistadas, sentimentos de frustração, insatisfação, angústia, características alinhadas ao que Bohoslavsky (1983) descreve como sintomatologia de uma crise aguda de alienação profissional.

Podemos extrair das quatro narrativas, ainda, uma vivência em comum no que tange à crise, descrita por Joana por uma linda imagem: “e aí, a sensação que eu tive era que tinha um rio, eu já tinha ido para a metade do rio, eu não queria mais voltar, mas também não tinha chegado do outro lado da margem” (Joana). No ápice da crise profissional, parece vir à tona uma sensação de estar à deriva, dado que já se faz presente uma falta de identificação com a ocupação anterior. Todavia, ainda não houve a integração na identidade dos aspectos relacionados à nova possibilidade ocupacional. Stein (2019b) descreve as demandas psicológicas da crise, que, enquanto processos de

transformação, podem ser lidas a partir das etapas dos ritos de passagem, também encontradas na jornada heróica descrita no monomito de Campbell (2013): separação, limiar e reintegração. No limiar psicológico (Cremen, 2019; Kast, 2004; Stein, 2019b), ocorre a vivência do “entre”, quando não se é mais o que se era, mas ainda não se sabe o que vai se tornar. Kast (2004) afirma que esse é um momento precioso para que aspectos do inconsciente cheguem à consciência, provocando ampliação e saída da unilateralidade psíquica. Podemos pensar que a forma como se dá a passagem pelo limiar, que implica suportar a angústia por ele gerado, está diretamente relacionada à possibilidade de uma resolução criativa da crise. A perda da identidade (ou de parte dela) evoca sentimentos de insegurança e medo; no entanto, se possível sustentá-los, abre-se espaço para que novas esferas da personalidade possam emergir e ser integradas à consciência.

Nesse sentido, fica claro como, em um momento de mudanças, é necessário abrir-se para o sacrifício de formas antigas de posicionamento no mundo (Gimenez, 2009), levando a uma perda simbólica. De fato, pudemos perceber, nas narrativas, o quanto parece haver, na vivência de uma crise profissional, algo na realidade psíquica que precisa morrer, sendo necessário o abandono de formas anteriores de identidade que constituem roupagens que já não cabem mais. Joana descreve de forma intensa como “seguiu a estrada do sucesso” por um longo tempo, até que fosse possível abrir mão desse aspecto identitário em prol de uma atuação profissional mais autêntica. As narrativas de Martina e Flora mostram como resistências e defesas podem entrar em cena, adiando potencialmente essa vivência e entrada no momento de separação. Ambas narram sobre sonhos e desejos nos quais investiram tanto, como a carreira corporativa, os quais são difíceis de abandonar. Certa negação também é percebida, refletindo-se no movimento de repetição das mesmas escolhas, o qual observamos nas trajetórias das entrevistadas.

A crise profissional foi vivenciada de forma distinta por cada entrevistada, sendo relatados sentimentos de inquietação, de entrega, de insatisfação, de medo, de esgotamento, de frustração, entre outros, reforçando a singularidade presente no fenômeno. Do ponto de vista da psique, percebemos como a crise profissional pode ser vivenciada a partir de um chamado psicológico, com o potencial de direcionar quem o vivencia para uma atuação profissional mais autêntica. Para que isso seja possível, a demanda interna precisa se aliar a um movimento consciente de escolha. Dessa forma, é possível sair da paralisia e da fusão com o coletivo. Identificamos também o quanto houve certa insistência em permanecer nas ocupações que não mais traziam sentido, o que foi criando uma tensão no mundo interno entre algo novo, que quer ser integrado, e a

permanência naquilo que é conhecido, fermentando os sentimentos que posteriormente se manifestam em uma crise. Além disso, pelos relatos das entrevistadas, vimos o quanto elas parecem ter sido acompanhadas por um sentimento difuso de que havia algo de errado antes que fosse possível dar espaço para esse incômodo. Apenas quando se tornou crise, alguma transformação se revelou possível, evidenciando o potencial criativo desse fenômeno. A vivência do limiar psicológico também foi um ponto em comum nos relatos, ainda que cada uma tenha narrado formas distintas de passar por esse processo, denotando, mais uma vez, a singularidade do fenômeno pesquisado.

### 5.3 RESULTANTES DA CRISE

A presente categoria foi construída a partir do que foi observado nas entrevistas sobre as resultantes da crise (transformações na carreira por ela provocadas) e sobre sua finalidade, ou seja, um possível sentido que a crise profissional teria na construção de carreira das entrevistadas, sendo este sentido apreendido por elas *a posteriori*. A respeito do sentido, relembramos que a teoria junguiana adota uma abordagem teleológica, partindo do princípio de que a “psique em si possui, assim como todos os fenômenos biológicos, uma natureza finalista, orientada para um fim” (Jung, 2020 [1938], p. 17), seguindo, em seu processo de desenvolvimento, uma finalidade inconsciente. Assim, além de compreender os porquês dos fenômenos estudados (causalidade), a pesquisa, fundamentada nessa epistemologia, permitiu explorar as motivações dos fenômenos (finalidade).

Três das quatro entrevistadas relataram perceber um sentido atribuído para a crise profissional em suas trajetórias. Martina comenta que sua crise lhe proporcionou um processo de autoconhecimento, lhe permitindo que entrasse em contato com aspectos internos, até então negligenciados, que encontraram possibilidade de expressão no campo do trabalho. Analisando de trás para frente, a crise parece ser compreendida por ela enquanto um processo: “acho que foi uma evolução que foi acontecendo e que me levou até esse ápice, onde eu falei: não, não é isso que eu quero, olhando para o que faz sentido para mim, que me traz felicidade” (Martina). Conta, ainda, do quanto pôde, a partir da crise, libertar-se do que era demandado por seus complexos parentais, para que fosse possível trabalhar com o que lhe trazia sentido: “acho que foi um caminho necessário de autoconhecimento para eu entender o que, de fato, fazia sentido para mim, eu como



peessoa, eu Martina, eu adulta, e não mais a criança que faz tudo em função deles [seus pais]” (Martina).

A forte identificação com o pai, relatada por Martina, parece ter, por muito tempo, orientado suas escolhas. Martina conta que achava que só poderia ser bem-sucedida se “colocasse muito forte essa questão do masculino” (Martina), o que, para ela, era representado por ter escolhido Engenharia e depois ir para empresas que considera extremamente masculinas. Hollis (1995) compreende que “os complexos paterno e materno, bem como a autoridade dos papéis oferecidos pela sociedade, possuem poder suficiente para atrair as projeções de qualquer um que ainda esteja explorando a vida no mundo” (p. 25). Essas características são apontadas pelo autor como sendo bastante comuns na adulez jovem. Assim, podemos compreender que Martina foi se desenvolvendo profissionalmente a partir de uma unilateralidade que pôde ser compensada com a crise, que permitiu que ela agregasse aspectos do feminino em sua atuação profissional: “minha própria trajetória foi me levando para esse caminho do feminino, hoje o que eu faço é muito feminino, né?” (Martina).

Joana, ao se referir à sua crise, diz: “foi fundamental, foi amadurecimento”. Ela entende que, se permanecesse se relacionando com sua carreira em uma perseguição majoritária por *status* e sucesso, possivelmente teria adoecido:

Quando você está passando pela crise, tudo o que você quer é sair. Mas depois que você passa, você fala: ainda bem, porque, olha, eu estaria frita. Imagina se eu tivesse em uma carreira bem-sucedida? Tem coisas que é melhor você ter recebido um não, eu estaria agoniada, talvez muito medicada. Talvez deformada: por fora, sucesso, por dentro, quebrada. Eu vivia isso [...], eu estava quebrada por dentro (Joana).

Novamente é possível observar como o inconsciente encontra formas de atuar para restabelecer o equilíbrio psíquico, sendo a crise um sinal de uma psique saudável em funcionamento (Hollis, 1995). Assim, compreendemos que os sintomas que dão o tom da vivência de crise (insatisfação, frustração, angústia, perda de sentido) possuem uma função: “o inevitável movimento da vida em direção à sua realização desconhecida, um processo teleológico que serve a natureza e seus mistérios, pouco se importando com os desejos de um ego nervoso” (Hollis, 1995, p. 28). Como Martina, Joana também compreende sua crise enquanto um processo, tendo este possibilitado uma mudança na forma como se percebe enquanto profissional. Ela pontua: “eu comecei esse percurso, teve altos e baixos [...], eu falo que essa dimensão de quem eu sou, né? Não tem mais a ver com o que eu consigo produzir” (Joana). Antes, coloca a entrevistada, sua identidade

se fundia com quem era profissionalmente, trazendo um sentimento de estreitamento em sua vida. A partir do encontro consigo mesma, foi possível resgatar um desejo antigo, que era trabalhar com pessoas, se permitindo ingressar em uma nova jornada profissional no trabalho com Treinamento e Desenvolvimento e, posteriormente, na graduação de Psicologia.

Diferentemente das demais entrevistadas, Emanuelle conta sobre uma escolha profissional (Moda) que considera ter sido certa, embora relate que atualmente não tem mais nenhum desejo de trabalhar nessa área. Em seu caso, conforme foi permanecendo como estilista em um modelo corporativo com o qual não se identificava, seu sentido no trabalho foi se atrofiando, visto que foi se alienando cada vez mais do aspecto criativo de seu trabalho. Edinger (2020) expõe que a construção de sentido na contemporaneidade é buscada, muitas vezes, mediante o mundo externo e objetivo, podendo ser depositada, por exemplo, em uma organização (empresa). No entanto, o autor lembra que essa construção só pode se dar a partir do contato com a subjetividade. Emanuelle projeta inicialmente na empresa um ideal de sucesso profissional: “eu estava exatamente no lugar que queria estar quando entrei na faculdade, né, em uma empresa legal, sendo super bem remunerada, com um estagiário à minha disposição”. Isso não se sustentou a longo prazo. A partir de sua crise, parece ter feito um movimento de resgate de sua subjetividade, como ilustrado nessa fala: “eu tirei da Empresa essa responsabilidade de me fazer feliz” (Emanuelle).

A respeito das resultantes da crise, três das quatro entrevistadas mudaram de um modelo de trabalho corporativo para uma atuação por conta própria — uma é autônoma e duas abriram a própria empresa. Apenas uma das entrevistadas (Flora) manteve o tipo de vínculo empregatício, sendo ela a participante que relatou ter se identificado com o modelo organizacional desde os primeiros contatos. As quatro entrevistadas mudaram de profissão após a crise: Martina, de Engenharia para consultoria de moda e estilo; Joana, de *Marketing* para *Coaching* e Desenvolvimento Humano; Flora, de Direito para atendimento comercial em investimentos; e Emanuelle, de estilista corporativa para tatuadora. Nos três primeiros casos, houve uma transformação radical na natureza da atividade exercida, enquanto, para Emanuelle, um dos aspectos centrais de seu fazer profissional (desenhar) se manteve. A transformação, em seu caso, foi mais na maneira como poderia exercer esse ofício criativo, que não cabia em uma lógica corporativa, do que nos aspectos relacionados à identidade vocacional. Todas relatam, de alguma forma,

uma mudança na forma como se relacionam com o trabalho e que se sentem atualmente mais satisfeitas e realizadas profissionalmente.

Ruiz (2015) identificou, em sua pesquisa, duas possíveis resoluções para a crise com o trabalho: i) saída da crise com uma orientação reflexiva, com mudança de atitude, devido à percepção de um sentido, ou i) saída ainda orientada para o externo a para a *persona*, com tendência à culpabilização. As quatro entrevistadas da presente pesquisa parecem se enquadrar na primeira modalidade, pois houve uma saída criativa, orientada para um trabalho com mais sentido. Segundo Kast (1990), o que permite que a crise seja vivida como oportunidade para o desenvolvimento da personalidade é a forma como ela é significada por aqueles(as) que a vivenciam. Se as crises são levadas em conta enquanto situações de vida na qual importantes questões existenciais podem ser resolvidas, a tendência à uma transformação é presente. Se são vividas como um incômodo, algo a ser esquecido, a tendência a uma paralisação ou repetição da situação anterior à crise é grande.

Finalmente, a partir dos relatos coletados, pudemos perceber que, da mesma forma que uma crise pessoal pode expressar temas de vida e necessidades psíquicas essenciais que devem ser integradas (Hollis, 1995; Kast, 2004), caracterizando uma psique saudável e em movimento no sentido da individuação, também as crises profissionais parecem possuir o poder de atuar em prol deste processo. Isso porque o trabalho é um campo psicossocial dentro do qual a individuação pode se desenrolar. O potencial criativo da crise profissional já havia sido observado em pesquisas anteriores (Amorim Silva & Neves, 2017; Cremen 2019; Ruiz 2015). Assim, corroboramos tais trabalhos com os resultados de nossa pesquisa. Esse olhar para a crise nos permite afirmar que havia nela uma finalidade, tendo possibilitado, em última instância, a realização de caminhos profissionais sentidos como próprios e autênticos, com o desligamento, na medida do possível, de aprisionamentos exteriores, como um ego cristalizado na *persona* ou sob o comando dos complexos parentais.

## 6 CONCLUSÃO

A presente pesquisa se propôs a compreender as crises profissionais de início de carreira em jovens adultos(as), buscando i) entender suas causas e finalidades na construção de carreira daqueles(as) que as vivenciam e ii) responder o que de específico irrompe nas crises desse momento de vida e de carreira na atualidade.

A crise profissional é um fenômeno psicossocial e multifacetado, com suas causas entrelaçadas a aspectos que remontam à trajetória de vida e à subjetividade de quem a vivencia, mas também ao contexto sociolaboral no qual os indivíduos estão inseridos. Ficou claro, com a pesquisa, o quanto as demandas contemporâneas da sociedade do desempenho e do neoliberalismo se fazem presentes na forma como os(as) jovens adultos(as) da atualidade se relacionam com o trabalho. Essas demandas foram traduzidas pelas participantes a partir da temática do sucesso, que surgiu de forma espontânea nos quatro relatos. Essa característica de nossos tempos tem como potencial favorecer a identificação do ego com a *persona*, especialmente no campo do trabalho, resultando em uma vivência unilateral voltada para o externo e distanciando os indivíduos de seu mundo interior. Jovens adultos(as) hoje, que iniciaram a construção de suas carreiras no século XXI, cresceram sob essa influência, fator que facilita a internalização desses ideais coletivos, que passam a ser vivenciados como se fossem pessoais.

Percebemos também como, de fato, frente ao adiamento na idade do casamento e da paternidade/maternidade e com a valorização do ensino superior, as questões de carreira ganham lugar de destaque na adultez jovem atual. Essa centralidade do trabalho pode pressupor uma hiperdedicação, facilitando que eventuais questionamentos em relação ao sentido do trabalho emergjam de forma intensa ainda em início de carreira. Junto a isso, há uma valorização contemporânea da busca por um trabalho que seja promotor de sentido e de propósito, autorizando, de certa forma, o questionamento a respeito de suas carreiras e o vislumbre de possibilidades de mudança, ainda que tais questões possam surgir relativamente cedo na trajetória profissional. A geração anterior ainda sofria bastante influência de um contexto de mundo linear, no qual uma construção de carreira sólida e a longo prazo era valorizada. Já a geração de jovens adultos(as) que está no mercado de trabalho atualmente<sup>24</sup> constrói suas carreiras em um contexto de mundo no

---

<sup>24</sup> A partir de nosso recorte: classe média ou alta, moradores de grandes centros urbanos e com ensino superior.

qual as possibilidades são imensas, com fluidez nas relações, instabilidade e flexibilidade, o que muda a forma como a crise profissional é vivenciada.

Buscamos, ao longo da construção dessa dissertação, aproximar o que já se sabia sobre as crises de forma geral, a partir de um olhar junguiano, das especificidades das crises profissionais. Notamos que há bastante sinergia, visto que percebemos, nesta pesquisa, que a crise profissional também tem grande potencial criativo no desenvolvimento da personalidade, possuindo uma função no processo de individuação. Observamos como, mesmo quando se expressa na esfera profissional, a crise proclama os sinais de uma psique saudável em funcionamento, se autorregulando para que seja possível sair da unilateralidade psíquica. Os sintomas da crise profissional, apesar de causarem muita angústia, também podem ter uma função: mobilizar os indivíduos para elaborar e integrar aspectos de seu mundo interior negligenciados, como um chamado do *Self* para reintegrar pontos importantes da personalidade na esfera do trabalho.

Dessa forma, fica claro o aspecto teleológico da crise profissional. No conto “Fátima, a Fiandeira”, apresentado no início desta dissertação, percebemos que cada dificuldade com a qual a personagem se deparou ao longo de sua jornada (que podem ser lidas como momentos de crise) permitiu que ela integrasse aspectos internos que buscavam espaço e expressão. A teleologia fica evidente no final do conto, quando emerge o fio invisível a partir do qual sua história foi sendo tecida. Por mais doloridas que fossem as vivências, elas contribuíram para que Fátima pudesse cumprir seu destino, tornando-se si mesma. Da mesma forma, essa é a função cumprida pelas crises profissionais, que têm o potencial de resgatar aquelas(as) que a experienciam para uma vivência profissional mais saudável, autêntica e com sentido.

Em suma, os resultados da presente pesquisa permitiram compreender que há, de fato, especificidades nas crises profissionais vivenciadas por jovens adultos(as) hoje, principalmente no que diz respeito aos impactos do contexto sociolaboral no qual estão inseridos(as). Esses contextos, na atualidade, se relacionam aos ideais de produtividade e de sucesso em voga. Por terem nascido, crescido e iniciado suas construções de carreira imersos(as) nesse universo, os(as) jovens profissionais atuais sofrem influência direta desse cenário, internalizando seus valores — o que parece privilegiar uma identificação unilateral com a *persona*. A pesquisa também contribuiu para aproximar a compreensão junguiana sobre crises das especificidades de uma crise profissional, tanto do ponto de vista psicodinâmico quanto teleológico, sendo essa também uma implicação prática, visto

que pode informar processos de Orientação Profissional e de Carreira com jovens adultos(as) a partir dessa abordagem.

Questões de gênero, especificamente em relação ao feminino, na crise de carreira, poderiam ser exploradas em pesquisas futuras, sendo uma limitação do presente estudo. Mostrou-se também um desafio acessar as nuances e aprofundar os aspectos inconscientes da vivência da crise, devido à nossa escolha metodológica (entrevistas realizadas após a crise estar elaborada), uma vez que contamos mais com a memória do que com os sentimentos encarnados. Não foi possível, por exemplo, utilizar os sonhos enquanto instrumentos de acesso ao inconsciente, não obstante eles se mostrem bastante presentes em tempos de crise. Um método que permitisse a investigação de processos de crise no momento em que elas ocorrem, como por meio da realização de atendimentos em Orientação Profissional e de Carreira, poderia proporcionar maior aprofundamento desses aspectos, restando, portanto, como sugestão para pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS<sup>25</sup>

- Almeida, F. H., & Melo-Silva, L. L. (2011). Influência dos pais no processo de escolha profissional dos filhos: uma revisão de literatura. *Psico-USF*, 16(1), 75-85. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000100009>.
- Amorim Silva, M. A. L., & Neves, S. R. (2017). Escolha profissional na meia-idade: Psicologia e individuação. *Junguiana*, 35(2), 23-36.
- Araújo, F. R. R. S. (2020). *A vida adulta: dificuldades na entrada da maturidade e na constituição de si mesmo como adulto* (Monografia de Conclusão do Curso de Formação de Analistas). Sociedade Brasileira de Psicologia Analítica.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480. Recuperado de: <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.5.469>.
- Arnett, J. J. (2006). Emerging adulthood: Understanding the new way of coming of age. In J. J. Arnett & J. L. Tanner (Eds.), *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (pp. 3-19). Washington, DC: American Psychological Association. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/11381-001>.
- Arnett, J. J., Dutra-Thomé, L., & Koller, S. H. (2018). Adulthood emergente: a proposta de uma nova perspectiva desenvolvimental sobre a transição para a vida adulta no Brasil. In L. Dutra-Thomé, A. S. Pereira, S. Nuñez, & S. H. Koller (Orgs.), *Adulthood emergente no Brasil: uma nova perspectiva desenvolvimental sobre a transição para a vida adulta*. São Paulo: Vetor.
- Baruch, Y., Szücs, N., & Gunz, H. (2015). Career studies in search of theory: The rise and rise of concepts. *Career Development International*, 20(1), 3-20. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2013-0137>.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro, RJ: Zahar.
- Bleger, J. (1995). *Temas de Psicologia: entrevistas e grupos*. São Paulo, SP: Martins Fontes.
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America*. New York, NY: Oxford.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2018). Expanding the impact of the Psychology of Working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>.
- Bohoslavsky, R. (1983). *Vocacional: teoria, técnica e ideologia*. São Paulo, SP: Cortez.

---

<sup>25</sup> De acordo com o estilo APA (*American Psychological Association*).

- Bohoslavsky, R. (1998), *Orientação vocacional: a estratégica clínica* (11a ed.). São Paulo, SP: Martins Fontes.
- Bridges, W. (2016). *Managing transitions: Making the most of change*. Boston, MA: Da Capo Lifelong Books.
- Byock (2015). The inner world of the first half of life: Analytical psychology's forgotten developmental stage. *Psychological Perspectives: A Quarterly Journal of Jungian Thought*, 58, 399-415. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/00332925.2015.1092758>.
- Campanile, L. L. X. (2015). *A construção da autonomia no adulto jovem: uma visão contemporânea a partir da abordagem junguiana* (Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo). Recuperado de <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/15443>.
- Campbell (2013). *O herói de mil faces*. São Paulo, SP: Cultrix.
- Cremen, S. N. (2019). Vocation as a psyche's call: A depth psychological perspective on the emergence of calling through symptoms at midlife. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 19(1), 41-61. Recuperado de: <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9367-4>.
- Dardot, P., & Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo, SP: Boitempo.
- Dias, B. T. (2015). *Os 30 são os novos 20 ou os novos 40? Questões de carreira na transição dos 30* (Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo). Recuperado de: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/15434>.
- Diniz, E. (2018). Gravidez durante adolescência e adultez emergente: discussão sobre possíveis convergências. In L. Dutra-Thomé, A. S. Pereira, S. Nuñez, & S. H. Koller (Orgs.), *Adultez emergente no Brasil: uma nova perspectiva desenvolvimental sobre a transição para a vida adulta*. São Paulo, SP: Vetor.
- Dunker, C. (2021). A hipótese depressiva. In V. Safatle, N. Silva Junior, & C. Dunker (Orgs.), *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico* (pp. 168-205). Belo Horizonte, MG: Autêntica.
- Dutra-Thomé, L., & Amazarray, M. R. (2018). Transição para a vida adulta e o mundo do trabalho. In L. Dutra-Thomé, A. S. Pereira, S. Nuñez, & S. H. Koller (Orgs.), *Adultez emergente no Brasil: uma nova perspectiva desenvolvimental sobre a transição para a vida adulta* (pp. 25-44). São Paulo, SP: Vetor.
- Dutra-Thomé, L., & Koller, S. H. (2014). Emerging adulthood in Brazilians of differing socioeconomic status: Transition to adulthood. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 24(59), 313-322. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/1982-43272459201405>.



- Dutra-Thomé, L., Pereira, A. S, Nuñez, S., & Koller, S. H. (2018). *Adulter emergente no Brasil: uma nova perspectiva desenvolvimental sobre a transição para a vida adulta*. São Paulo, SP: Vetor.
- Edinger, F. E. (2020). *Ego e arquétipo: uma síntese fascinante dos conceitos psicológicos fundamentais de Jung* (2a ed.). São Paulo, SP: Cultrix.
- Erikson, E. H. (1968). *Identidade, juventude e crise*. Rio de Janeiro, RJ: Zahar.
- Fernandes, R. R. (2017). *Abismos narcísicos: a psicodinâmica do amadurecimento e da individuação*. Curitiba: Appris.
- Ferrentini, T. (2019). *Psicologia analítica e orientação profissional e de carreira: contribuições para atendimentos na metanoia* (Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo). Recuperado de: <https://www.teses.usp.br/>.
- Figueiredo, D. N. F., & Morais, N. A. (2018). “Da roça para o mundo”: investigações sobre a adultez emergente no sertão nordestino. In L. Dutra-Thomé, A. S. Pereira, S. Nuñez, & S. H. Koller (Orgs.), *Adulter emergente no Brasil: uma nova perspectiva desenvolvimental sobre a transição para a vida adulta* (pp. 309-324). São Paulo, SP: Vetor.
- Figueiredo, F., & Klautau, P. (2019). O sujeito à mercê do mercado: desamparo e precarização das relações de trabalho. *Trivium – Estudos Interdisciplinares*, 11(2), 146-155. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.18379/2176-4891.2019v2p.146>.
- Fordham, M. (1994). *A criança como indivíduo*. São Paulo, SP: Cultrix.
- Fortim, I. (2009). Escolha e vocação: teorias da Psicologia Analítica. In M. E. Spaccaquerche, & I. Fortim (Orgs.), *Orientação profissional: passo a passo* (pp.11-36). São Paulo, SP: Paulus.
- Foucault, M. (1975). *Vigiar e punir*. São Paulo, SP: Vozes.
- Franco, F., Castro, J. C. L, Manzi, R., Safatle, V., & Afshar, Y (2021). O sujeito e a ordem do mercado: gênese teórica do neoliberalismo. In V. Safatle, N. Silva Junior, & C. Dunker (Orgs.), *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico* (pp. 47-76). Belo Horizonte, MG: Autêntica.
- Gander, M. (2021). The hybrid career concept: Creating hybrid career pathways. *Career Development International*, 26(7), 853-868. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2020-0189>.
- Garcia, A. C. F. (2006). *Da relação pai-filha à profissional mulher: um estudo qualitativo com mulheres adultas jovens, numa abordagem junguiana* (Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo). Recuperado de: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/15535>.
- Giddens, A. (2002). *Modernidade e identidade*. Rio de Janeiro, RJ: Zahar.

- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo, SP: Atlas.
- Gimenez, P. D. (2009). *Adolescência e escolha: um espaço ritual para a escolha profissional através do sandplay e dos sonhos*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Gomes, I. D., Costa, M. F. V., & Colaço, V. F. R. (2018). Quando chegar à idade adulta é um sonho: subjetividade e perspectiva de futuro para adolescentes no cenário de violência urbana. In L. Dutra-Thomé, A. S. Pereira, S. Nuñez, & S. H. Koller (Orgs.), *Adulterez emergente no Brasil: uma nova perspectiva desenvolvimental sobre a transição para a vida adulta* (pp. 269-292). São Paulo: Vetor.
- Gothard, B. (1999). Career as a myth. *Psychodynamic Counseling*, 5(1), 87-97. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/13533339908404192>.
- 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). Recuperado de: <https://www.teses.usp.br/>.
- Guichard, J. (2012). Quais os desafios para o aconselhamento em orientação no início do século 21? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 139-152.
- Hall, C. S., & Nordby, V. J. (2018). *Introdução à psicologia junguiana*. São Paulo, SP: Cultrix.
- Han, B. (2017). *Agonia de Eros*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Han, B. (2019). *Sociedade do cansaço*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Hillman, J. (2008). *O livro do Puer: Ensaio sobre o arquétipo do Puer Aeternus*. São Paulo, SP: Paulus.
- Hollis, J. (1995). *A passagem do meio*. São Paulo, SP: Paulus.
- Jung, C. G. (2002 [1928]). *O eu e o inconsciente* (vol. 7/2). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Jung, C. G. (2016 [1961]). *Memórias, sonhos e reflexões* (31a ed.). Rio de Janeiro, RJ: Nova Fronteira.
- Jung, C. G. (2017 [1917]). *Psicologia do Inconsciente* (vol. 7/1). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Jung, C. G. (2018 [1930]). *A natureza da psique* (vol. 8/2). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Jung, C. G. (2018 [1932]). *O desenvolvimento da personalidade* (vol. 17). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Jung, C. G. (2018 [1934]). *A natureza da psique* (vol. 8/2). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Jung, C. G. (2018 [1958]). *A natureza da psique* (vol. 8/2). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Jung, C. G. (2019 [1921]). *Tipos Psicológicos* (vol. 6). Petrópolis, RJ: Vozes.

- Jung, C. G. (2019 [1950]). *Aion: estudos sobre os simbolismos do si-mesmo* (vol. 9/2). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Jung, C. G. (2020 [1938]). *Seminário sobre sonhos de crianças*. São Paulo, SP: Vozes.
- Jung, C. G. (2021 [1936]). *Os arquétipos e o inconsciente coletivo* (vol. 9/1). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Jung, C. G. (2021 [1939]). *Os arquétipos do inconsciente coletivo* (vol. 9/1). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Kast, V. (1990). *The creative leap: Psychological transformation through crisis*. Illinois: Chiron.
- Kast, V. (1997). *Pais e filhas, mães e filhos: caminhos para a auto-identidade a partir dos complexos materno e paterno*. São Paulo, SP: Loyola.
- Kast, V. (2004). *Crises da vida são chances da vida: crie pontos de virada*. São Paulo, SP: Ideias & Letras.
- Khapova, S. N., Arthur, 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. 114-128). Washington, DC: Sage.
- Lassance, M. C. P., Paradiso, A. C., & Silva, C. B. (2011). Terceira demanda-chave para a Orientação Profissional: como ajudar o indivíduo a desenvolver sua carreira? Enfoque desenvolvimentista e evolutivo. In M. A. Ribeiro, & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (vol. 1, pp. 135-166). São Paulo, SP: Vetor.
- Leão, M. A. B. G., & Gíglío, J. S. (2002). Psicodinâmica da mulher trabalhadora de meia-idade em fase de pré-aposentadoria. *PsicoUSF*, 7(2), 185-194. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712002000200007>.
- Levinson, D. (1978). *The seasons of a man's life*. New York, NY: Alfred A. Knoff.
- Levinson, D. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41(1), 3-13. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.1.3>.
- Lipovetsky, G. (2011). *A cultura-mundo: resposta a uma sociedade desorientada*. São Paulo, SP: Companhia das Letras.
- Magalhães, M. O. (2005). *Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: generatividade e carreira profissional* (Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo). Recuperado de: <https://www.teses.usp.br/>.
- Magalhães, M. O. (2011). Quinta demanda-chave para a orientação profissional: como ajudar o indivíduo a entender e enfrentar as múltiplas transições em sua carreira?

- Enfoque transicional. In M. A. Ribeiro, & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (vol. 1, pp. 195-224). São Paulo, SP: Vetor.
- Malki, Y. (2015). *A crise com o curso superior na realidade brasileira contemporânea: análise das demandas trazidas ao Núcleo de Orientação Profissional da USP* (Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo). Recuperado de: <https://www.teses.usp.br/>.
- Malki, Y. (2018). Orientação psicodinâmica em tempos hipermodernos. In G. A. M. Lima, M. C. C. Uvaldo, & M. L. Dias (Orgs.), *Orientação Profissional e Psicanálise: o olhar clínico* (pp. 159-170). São Paulo, SP: Vetor.
- McCash, P. (2017). *Career development at depth: A critical evaluation of career development theory from the perspective of analytical psychology* (PhD in Psychoanalytical Studies, Essex University). Recuperado de: <http://repository.essex.ac.uk/21802/>.
- Nelson, L. J. (2021). The theory of emerging adulthood 20 years later: A look at where it has taken us, what we know now, and where we need to go. *Emerging Adulthood*, 9(3), 179-188. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/2167696820950884>.
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Coleta, M. F. (2012). Pressupostos teóricos de Super: datados ou aplicáveis à psicologia vocacional contemporânea? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 223-234.
- Penna, E. M. D. (2005). O paradigma junguiano no contexto da metodologia qualitativa de pesquisa. *Psicologia USP*, 16(3), 71-94.
- Penna, E. M. D. (2013). *Epistemologia e método na obra de C. G. Jung*. São Paulo, SP: EDUC.
- Penna, E. M. D. (2014). *Processamento simbólico-arquetípico: pesquisa em psicologia analítica*. São Paulo, SP: EDUC [E-book]
- Penna, E. M. D., & Araujo, F. R. R. S. (2021). Adultescência: a caminho da maturidade no mundo contemporâneo. *Junguiana*, 39(1), 167-178.
- Ramos, D. O., & Victor, T. A. S. (2018). Transição para a vida adulta e o desenvolvimento de metas para o futuro em contextos de favela – insights da perspectiva evolucionista. In L. Dutra-Thomé, A. S. Pereira, S. Nuñez, & S. H. Koller (Orgs.), *Adulterez emergente no Brasil: uma nova perspectiva desenvolvimental sobre a transição para a vida adulta* (pp. 293-308). São Paulo, SP: Vetor.
- Ribeiro, M. A. (2009). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 203-216. Recuperado de: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p203-216>.

- Ribeiro, M. A. (2013). Sistematização das principais narrativas produzidas sobre carreira na literatura especializada. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 177-189.
- Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Curitiba, PR: Juruá.
- Ribeiro, M. A. (2015). Contemporary patterns of career construction of a group of urban workers in Sao Paulo (Brazil). *Journal of Vocational Behavior*, 88, 19-27. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.008>.
- Ribeiro, M. A. (2020). Trabalho e orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: reflexões para o futuro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 1-5.
- Ribeiro, M. A. (2021). *Orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: lições para pensar o futuro*. São Paulo, SP: Vetor.
- Ribeiro, M. A., & Uvaldo, M. C. C. (2011). Possibilidades identitárias contemporâneas em um mundo do trabalho flexibilizado. *Polis e Psique*, 1(1), 42-60.
- Ribeiro, M. A., Uvaldo M. C. C., Fonçatti, G., Audi, D. A., Agostinho, M. L., & Malki, Y. (2016). Ser adolescente no século XXI. In R. S. Levenfus (Org.), *Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos* (pp. 13-22). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Robinson, O. C. (2015). Emerging adulthood, early adulthood and quarter-life crisis: Updating Erikson for the twenty-first century. In R. Žukauskiene (Ed.), *Emerging adulthood in a European context* (pp. 17-30). New York, NY: Routledge.
- Robinson, O. C. (2019). A longitudinal mixed-methods case study of quarter-life crisis during the post-university transition: Locked-out and locked-in forms in combination. *Emerging Adulthood*, 7(3), 167-179. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/2167696818764144>.
- Ruiz, D. W. (2015). *Novo despertar: crise no trabalho e a transição do meio da vida* (Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo). Recuperado de: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/15388>.
- Safatle, V. (2021). A economia é a continuação da psicologia por outros meios: sofrimento psíquico e o neoliberalismo como economia moral. In V. Safatle, N. Silva Junior, & C. Dunker (Orgs.), *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico* (pp. 11-38). Belo Horizonte, MG: Autêntica.
- Samuels, A. (1985). *Jung e os pós-junguianos*. Rio de Janeiro, RJ: Imago.
- Samuels, A. (1988). *Dicionário crítico de análise junguiana*. Rio de Janeiro, RJ: Imago.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J.,... Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in

the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>.

Savickas, M. L. (2015). *Life-Design counseling manual*. Recuperado de: [www.vocopher.com](http://www.vocopher.com).

Schein, E. (1996). *Identidade profissional. Como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho*. São Paulo, SP: Nobel.

Sennett, R. (2015). *A corrosão do caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo* (16a ed.). Rio de Janeiro, RJ: Record.

Souza, A. C. R. (2018). *Morte e luto: a psiquiatria sem drogas e as enfermidades míticas no cinema*. Curitiba, PR: Appris.

Stein, M. (2019a). *O mapa da alma* (5a ed.). São Paulo, SP: Cultrix.

Stein, M. (2019b). *No meio da vida: uma perspectiva junguiana*. São Paulo, SP: Paulus.

Uvaldo, M. C. C. (2010). *Tecendo a trama identitária: um estudo sobre mudanças de carreira* (Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo). Recuperado de: <https://www.teses.usp.br/>.

Vautero, J., Taveira, M., & Silva, A. D. (2020). A influência da família na tomada de decisões de carreira: uma revisão de literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 17-28. Recuperado de: <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n103>.

Whitmont, E. C. (1995). *A busca do símbolo* (10a ed.). São Paulo, SP: Cultrix.

Winnicott, D. W. (1983). Distorção do ego em termos de falso e verdadeiro “self”. In D. W. Winnicott, *O ambiente e os processos de maturação: estudos sobre a teoria do desenvolvimento emocional* (pp. 128-139). Porto Alegre, RS: Artmed.

World Health Organization (2019). Burn-out na “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. Recuperado de: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.

## ANEXOS

### ANEXO A – QUESTÕES DE APOIO

1. Quais os fatores que você atribui à eclosão de sua crise profissional?
2. Você considera ter saído da crise?
3. Como saiu da crise?
4. O que mudou em sua relação com o trabalho?
5. Qual o sentido da crise para você?
6. Como escolheu seu curso de graduação?
7. Qual era a profissão dos seus pais?
8. De que forma percebe a influência de suas pais em suas escolhas de carreira?

ANEXO B – FORMULÁRIO DE TRIAGEM (*GOOGLE FORMS*)

<b>Pesquisa: as marcas das crises profissionais de início de carreira de jovens adultos(as)</b>
<p>Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), de minha pesquisa de mestrado chamada "As marcas das crises profissionais de início de carreira de jovens adultos(as)". Agradeço a disponibilidade em participar!</p> <p>O objetivo da pesquisa é investigar o fenômeno da crise profissional em jovens adultos e adultas na atualidade.</p> <p>Este formulário tem a função de coletar seus dados socioeconômicos e demográficos, além de informações iniciais sobre sua trajetória de carreira, para garantir o enquadramento no perfil selecionado aos participantes da pesquisa.</p> <p>Todos os dados serão mantidos em sigilo.</p> <p>Uma vez que a participação neste estudo é voluntária, você pode interromper sua participação a qualquer momento sem nenhuma penalidade ou prejuízo.</p> <p>Muito obrigada!</p> <p>Camila Tereno Romão CRP: 06/144747 Instituto de Psicologia – USP</p>
<b>Dados socioeconômicos e demográficos</b>
Primeiro nome: Data de nascimento: Escolaridade: Cor/raça: Estado civil: Possui filhos/as? Caso sim, qual a idade? Local de moradia (cidade e bairro): Nível sócio-econômico: Renda familiar média:
<b>Informações sobre a carreira</b>
Qual a sua formação? (graduação) Em que ano iniciou a graduação? Trabalhou nessa área após formado/a? Se sim, por quanto tempo? Se não, qual foi sua principal área de atuação após formado(a) e por quanto tempo atuou na mesma? Você considera ter vivenciado um episódio de crise profissional ao longo de sua carreira? Caso sim, com o que trabalhava no momento da crise e qual era seu cargo/função? Qual sua faixa etária, aproximadamente, no momento da crise?



## ANEXO C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), em 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 delas é sua e a outra é da pesquisadora responsável.

Será realizada uma entrevista como parte da pesquisa de Mestrado intitulada “**As marcas das crises profissionais de início de carreira em jovens adultos/as**”. Esta entrevista tem objetivos acadêmicos e didáticos, não havendo nenhuma outra finalidade. Pretende-se, através desta pesquisa, ampliar a compreensão da crise profissional de jovens adultos(as) nos contextos de trabalho urbanos contemporâneos.

A entrevista deve durar até 1 hora, podendo este tempo ser maior ou menor a depender de sua disponibilidade e relato. A entrevista será realizada por videoconferência, pela plataforma Google Meet, com link enviado no dia da entrevista pela pesquisadora. A entrevista será gravada em vídeo, sendo que as gravações ficarão arquivadas em poder da pesquisadora acesso restrito e sem identificação dos(a) entrevistados(a).

A pesquisa apresenta riscos mínimos a você. Os temas abordados poderão gerar reflexões sobre sua trajetória de trabalho, o que pode trazer algum desconforto e, como benefícios, poderá auxiliar na reflexão sobre sua trajetória profissional. De forma coletiva, a pesquisa visa beneficiar o campo da orientação profissional contribuindo com a construção de conhecimento sobre a crise profissional na atualidade. A pesquisa não lhe trará nenhuma vantagem financeira. Caso seja necessária a realização de atendimento psicológico, a pesquisadora realizará um encaminhamento para um serviço de atendimento oferecido de forma gratuita.

Uma vez que a participação neste estudo é voluntária, você pode interromper a entrevista a qualquer momento, 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. Eventuais despesas decorrentes da participação na pesquisa serão ressarcidas integralmente. É garantida indenização em caso de eventuais danos decorrentes da pesquisa. Além disso, o sigilo está garantido e sua identidade não será revelada sob nenhuma hipótese. O material coletado na pesquisa poderá ser utilizado em uma futura publicação em livro e/ou revista científica, mas, novamente, reforça-se a manutenção do sigilo.

Tal termo de consentimento livre esclarecido foi redigido de acordo com o item IV da resolução 466/2012 e 510/2016, das Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos. Qualquer dúvida, entrar em contato com a pesquisadora – fone (11) 94515-1661, e-mail: [camilatereno@usp.br](mailto:camilatereno@usp.br), com o Departamento de Psicologia Social e do Trabalho – fone: (11) 3091-4184, e-mail: [ccppsicologiasocial@usp.br](mailto:ccppsicologiasocial@usp.br) ou diretamente no Comitê de Ética em Pesquisa com seres Humanos do IPUSP– fone: (11) 3091-4182 - e-mail: [ceph.ip@usp.br](mailto:ceph.ip@usp.br)

---

Pesquisadora: Camila Tereno Romão  
Aluna da Pós- Graduação (regular)  
Instituto de Psicologia da USP

Rubrica

Participante da pesquisa: \_\_\_\_\_

Pesquisadora responsável: \_\_\_\_\_

**CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA NA PESQUISA**

Eu, \_\_\_\_\_, abaixo assinado, concordo em participar do estudo “Carreira para jovens adultos: crise profissional e busca de sentido” como sujeito. Fui devidamente informado e esclarecido pelo(a) pesquisador(a) Camila Tereno Romão sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação.

Local e data: \_\_\_\_\_

Assinatura do(a) participante: \_\_\_\_\_

Assinatura do(a) pesquisador: \_\_\_\_\_