**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**
**INSTITUTO DE PSICOLOGIA**

**MILENA SAMPAIO GREVE**

# Transições de carreira na pós-modernidade: narrativas de jovens adultos em São Paulo

São Paulo
2019

**MILENA SAMPAIO GREVE**

# Transições de carreira na pós-modernidade: narrativas de jovens adultos em São Paulo

**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

2019

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENVIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catalogação na publicação
Biblioteca Dante MoreiraLeite
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo
Dados fornecidos pelo(a) autor( a)

Greve, Milena Sampaio
Transições de carreira na pós-modernidade: narrativas de jovens adultos em São Paulo / Milena Sampaio Greve; orientador Marcelo Afonso Ribeiro. -- São Paulo, 2019.
146 f.
Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social) -- Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2019.

1. trabalho. 2. discurso. 3. narrativa. 4. construcionismo social. 5. orientação vocacional. I. Ribeiro, Marcelo Afonso, orient. II. Título.

# FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: Milena Sampaio Greve
Título: Transições de carreira na pós-modernidade: narrativas de jovens adultos em São Paulo

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, para obtenção do título de Mestre em Psicologia
Área de Concentração: Psicologia Social

Aprovada em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____
Instituição _____Assinatura _____

Prof. Dr. _____
Instituição _____Assinatura _____

Prof. Dr. _____
Instituição _____Assinatura _____

*À minha avó Cleyde (in memorian) que*
*inspirou, em mim, o desejo de transformar o mundo em*
*palavras e por meio delas*

# AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Marcelo Afonso Ribeiro, por todo o aprendizado e pelas orientações realizadas com cuidado, prontidão e precisão, sempre inspirando a confiança necessária e respeitando o processo de construção da minha trajetória como pesquisadora.

À Profa. Maria da Conceição Coropos Uvaldo, pelas orientações cuidadosas na banca de qualificação que contribuíram para um novo direcionamento do trabalho e pelo acolhimento no Grupo de Carreiras do Labor que me inspirou em minha trajetória como Orientadora Profissional e como pesquisadora.

Ao Prof. Paulo Miguel da Silva Cardoso, pela expansão dos meus horizontes a partir de suas orientações cuidadosas na banca de qualificação, permitindo a ampliação dos meus estudos e transformando o direcionamento da pesquisa.

Ao programa de Pós-Graduação em Psicologia Social do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo e ao CNPQ, pela bolsa de pesquisa que viabilizou a dedicação necessária ao início do processo da minha formação como pesquisadora.

Aos entrevistados, pela gentileza de compartilharem comigo suas trajetórias e significados fundamentais e, com isso, transformarem minha própria trajetória. Espero, a partir das suas construções de carreira contribuir para a ampliação da compreensão das trajetórias contemporâneas.

A toda a minha família, minha base de sustentação, pela valorização da dedicação e da persistência que inspiram minha caminhada. Em especial, aos meus pais, Elisabete e Flávio, ao meu irmão, Bruno, cunhada, Débora, e sobrinhos, Mateus e Vitor, pelo amor, conforto e dedicação com que sempre me acolhem, incentivam e apoiam, que permitem que tudo seja sempre possível.

Ao Felipe, amado namorado, por ter preenchido, com presença e amor, tantos momentos de escrita, vividos em parceria e em meio ao compartilhamento de lutas e sonhos.

Aos orientandos do Prof. Marcelo, Omar, Celeste, Guilherme, Paula, Michele, Adriana pela parceria, pelas trocas acadêmicas e de vida, tornando esta caminhada uma partilha acalentadora e enriquecedora.

Aos professores do Instituto Sedes Sapientiae, Mário, Sandro, Cida, Ciça e Chris, por terem participado da minha construção de carreira de maneira tão afetuosa, próxima e incentivadora e terem me inspirado com o modo como são.

Às colegas e amigas do curso de especialização em Orientação Profissional e de Carreira no Sedes, em 2016, por terem sido cúmplices do sonho então recém-renascido em direção à carreira acadêmica.

Aos amigos, da infância ao mestrado, pelo apoio, compreensão, palavras de incentivo e por sempre deixarem a vida mais leve.

A todos os professores, funcionários e colegas de pós-graduação com os quais cruzei pelo caminho do mestrado, por terem contribuído para a transformação que só os bons encontros podem provocar.

Finalmente, a Deus, por tornar tudo possível.

# RESUMO

Greve, M. S. (2019). *Transições de carreira na pós-modernidade: narrativas de jovens adultos em São Paulo* (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

A presente pesquisa teve como objetivo compreender as possibilidades de construção e transição de carreira de adultos jovens com cerca de cinco anos de experiência de trabalho a partir das suas narrativas de vida de trabalho e acessar qual a influência dos discursos sociais da atualidade e sua relação com eles. A partir do Construcionismo Social como base epistemológica, e a partir de enfoque qualitativo narrativo, foram realizadas quatro entrevistas abertas com dois enfermeiros e duas profissionais da área da Tecnologia da Informação, de classes sociais distintas e com formações em universidade pública e privada. Foram elaborados quatro retratos de possibilidades de construção de carreira de adultos jovens na contemporaneidade que apontam para a relevância da influência de discursos sociais relativos à instabilidade, à aceleração gerada pelo avanço tecnológico e ao excesso de carga de trabalho. Encontrou-se diferenças na influência de discursos sociais de acordo com a profissão e com a classe social/tipo de universidade cursada. Os achados contribuem para a ampliação da compreensão sobre as possibilidades de construções e transições de carreira contemporâneas considerando as macronarrativas presentes na atualidade e as narrativas dos adultos jovens que as vivenciam. Com isso, buscou-se contribuir para o campo da Psicologia Social e do Trabalho e da Orientação Profissional e de Carreira.

Palavras-chave: trabalho, discurso, narrativa, construcionismo social, orientação vocacional.

# ABSTRACT

Greve, M. S. (2019). *Career transitions in postmodernity: Narratives of young adults from the city of São Paulo, Brazil* (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

The present research aimed to comprehend the possibilities of career constructions and transitions of young adults with five years of working experience, bringing up their own career narratives and reaching social discourses influence and relation with them. Referenced in Social Construcionism as epistemological basis and from narrative qualitative method, four interviews were carried out. The participants were two nurses and two Information Technology workers, from differents social backgrounds, graduated in public and private universities. Four frames of young adults' career construction were proposed and point to the relevance of social discourses influence, such as discourses of instability, technology's advance acceleration and heavy working journeys. Differences about social discourses influence among participants of different profession and social backgrounds/ type of university were found showing that this variants matter. The findings contribute to widen comprehension of contemporary possibilities of career construction and transitions considering current macronarratives and young adults' narratives. Finally, the study sought to contribute to Work and Social Psychology and to Career Counseling's fields.

Key-words: work, discourse, narrative, social construcionism, career counseling

# LISTA DE SIGLAS

| | |
|---|---|
| PED | Pesquisa de emprego |
| PED-RMPA | Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre |
| PME | Pesquisa mensal do emprego |
| PNAD | Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios |
| RH | Recursos Humanos |
| TCLE | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido |
| TI | Tecnologia da Informação |

# SUMÁRIO

**1. APRESENTAÇÃO ..... 14**

**2. INTRODUÇÃO** ..... 17

2.1 O mundo e o mundo do trabalho na atualidade ..... 18

2.1.1. A pós-modernidade e a sociedade de risco – Ulrich Beck ..... 19

2.1.2 A hipermodernidade e a cultura-mundo – Gilles Lipovestsky ..... 22

2.1.3. A pós-modernidade e a sociedade do cansaço - Byung-Chul Han ..... 24

2.1.4. A pós-modernidade e a sociedade líquida – Zygmunt Bauman ..... 26

2.2. Jovens adultos frente ao contexto de trabalho do mundo atual: discursos acadêmicos ... 28

2.2.1 Situação de trabalho ..... 29

2.2.2. Estratégias frente ao desemprego ..... 31

2.2.3. Transições de jovens adultos no mercado de trabalho ..... 32

2.2.4. Estudos geracionais: motivações e valores de jovens adultos ..... 36

2.3. Referencial teórico: Base teórica e principais concepções utilizadas ..... 45

2.3.1. Base epistemológica: Construcionismo Social ..... 45

2.3.2. Principais concepções utilizadas ..... 47

2.3.2.1. Trabalho, trajetória de vida de trabalho, carreira e transição de carreira ..... 47

2.3.2.2. Significados, sentidos e projeto de vida de trabalho ..... 51

2.4. Justificativa ..... 52

**3. OBJETIVOS**..... **54**

3.1. Objetivo geral..... 55

3.2. Objetivos específicos ..... 55

**4. METODOLOGIA** ..... **56**

4.1. Delineamento da pesquisa .....57

4.2. Participantes ..... 58

4.3. Instrumentos ..... 60

4.3.1. Entrevista aberta ..... 60

4.3.2. Diário de campo ..... 61

4.4. Procedimentos .....61

4.5. Análise dos resultados .....62
4.6. Cuidados éticos ..... 64
**5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS** ..... 65
5.1. Análises individuais ..... 66
5.1.1. Entrevista de Adriana – Tecnologia da Informação – Classe média/baixa (Universidade particular – escola pública) .....67
5.1.1.1. Identificação ..... 67
5.1.1.2. Apresentação da entrevista ..... 68
5.1.1.3. Análise da narrativa – Categorização da entrevista ..... 69
5.1.1.4. Análise da narrativa – Em busca do tempo perdido ..... 74
5.1.2. Entrevista Bianca – Tecnologia da Informação – Classe média/alta (Universidade Pública - escola particular)..... 78
5.1.2.1. Identificação ..... 78
5.1.2.2. Apresentação da entrevista ..... 79
5.1.2.3. Análise da narrativa – Categorização das entrevistas ..... 80
5.1.2.4. Análise da narrativa - Construindo vantagens para o mercado de trabalho ..... 87
5.1.3. Entrevista César – Enfermagem – Classe média/baixa (Universidade particular – escola pública)..... 90
5.1.3.1. Identificação ..... 90
5.1.3.2. Apresentação da entrevista ..... 91
5.1.3.3. Análise da narrativa – Categorização da entrevista ..... 92
5.1.3.4. Análise da entrevista - “Eu sempre com essa sensação de falta” ..... 100
5.1.4. Entrevista Daniela – Enfermagem – Classe social média/alta (Universidade Pública – escola particular)..... 103
5.1.4.1. Identificação ..... 103
5.1.4.2. Apresentação da entrevista ..... 103
5.1.4.3. Análise da narrativa – Categorização da entrevista ..... 104
5.1.4.4. Análise da narrativa - Construindo um futuro estável ..... 112
5.2. Contraste entre narrativas de participantes da mesma profissão ..... 115

5.2.1. Tecnologia .....115

5.2.2. Enfermagem ..... 120

5.3. Contraste entre profissões .....125

5.4. Contraste entre formados em universidades públicas (classe social média/alta) e privadas (classe social média/baixa).....128

**6. CONSIDERAÇÕES FINAIS** ..... 131

**REFERÊNCIAS** ..... **138**

**ANEXOS** ..... **145**

# 1
# APRESENTAÇÃO

O mundo na chamada pós-modernidade ou hipermodernidade vem sendo descrito por sociólogos e filósofos como Bauman (2001), Beck (2011), Han (2017) e Lipovetsky (2011), como um mundo tomado pelas consequências do avanço da modernidade em sua potência máxima. Os discursos a respeito do mundo em que vivemos carregam descrições de instabilidade, flexibilidade, avanço tecnológico, falta de fronteiras entre todas as dimensões da vida, num contexto onde tudo se mistura, trabalho e ócio, emprego e desemprego, cultura local e cultura global, excesso de estímulos e de pressão por desempenho. Segundo esses discursos, as pessoas se veem em meio a individualização, super-responsabilização, sentimentos de insuficiência e de fracasso, insegurança e a desorientação sobretudo no campo do trabalho. Uma Era chamada de diversas formas: sociedade do risco (Beck, 2011), hipermodernidade (Lipovetsky 2011), sociedade do cansaço (Han, 2017) e sociedade líquida (Bauman, 2001), todas elas estabelecendo tempos difíceis em decorrência do avanço da modernidade, gerando consequências negativas para a vida dos seres humanos.

Se agregamos a esses discursos, os discursos acadêmicos, presentes nas pesquisas que focalizam seus objetivos nos adultos jovens, observamos a expansão dessa discussão, a partir da contextualização da população estudada: algumas transições de trabalhos são entendidas como estratégias frente a situações adversas no contexto de trabalho precarizado (Antigo & Machado, 2006; Cesário & Feijão, 2014; Lazarus & Folkman, 1984; Valore & Selig, 2010); outras apontam para a busca por estabilidade diante do contexto instável no mundo do trabalho (Albrecht & Krawulski, 2011; Valore & Selig, 2010); outras ainda enfatizam que há muito mais semelhanças que diferenças entre adultos jovens e adultos mais velhos no que diz respeito aos valores relacionados ao trabalho (Cavazotte, Lemos, & Viana, 2012; Chen & Choi, 2007; Jurkiewics, 2000; Kowske, Rasch, & Wiley, 2010;Lima, Cruz, & Rafael, 2014).

Diante de tantos discursos a respeito do mundo atual, dos reflexos disso no campo do trabalho, em especial à população de adultos jovens, o que é possível afirmar a respeito das transições de carreira que essa população realiza em curto espaço de tempo? Segundo o Bureau of Labor Studies (2004), as pessoas trocam de trabalho a cada cinco anos e, em estudo brasileiro, Albuquerque (2009) aponta que jovens adultos que tem cinco anos de carreira, transitam entre trabalhos, em média, a cada dois anos. Para compreender como ocorrem essas transições, quais os discursos sociais que influenciam a trajetória de carreira, os projetos de vida de trabalho e os significados e sentidos vividos pelos adultos jovens em questão, faz-se necessário contar com as narrativas construídas por aqueles que vivenciam essas transições de carreira. Assim, será possível ampliar a discussão sobre as transições de carreira de jovens adultos, agregando não só as macronarrativas que buscam compreender o mundo como um

todo, mas também a narrativa de carreira daqueles de quem tanto se fala. E, além disso, acessar a possível influência que todos esses discursos têm na construção da vida de trabalho destes jovens adultos. Isso contribuirá para que se possa ampliar a discussão a respeito da vida de trabalho de adultos jovens a partir de retratos das possibilidades das construções de carreira contemporâneas.

Desta forma, a presente pesquisa buscou responder como adultos jovens com cerca de cinco anos de experiência de trabalho vem construindo suas carreiras e realizando transições, e qual a influência dos discursos sociais neste processo a partir das suas narrativas de vida de trabalho. Para tal, elegeu-se duas profissões com características diferentes para analisar a temática pesquisada: Tecnologia de Informação (TI) e Enfermagem.

# 2
# INTRODUÇÃO

## 2.1. O mundo e o mundo do trabalho na atualidade: Construção de macronarrativas sociais através de discursos de sociólogos e filósofos

Existem várias tentativas de explicar o mundo e o tempo que em que se vive. Explicações que buscam organizar em macronarrativas a vivência das pessoas e seus comportamentos de maneira unificada, explicações sobre o mundo como um todo num tempo que é compartilhado, a atualidade. Bauman (2001), Beck (2011), Han (2017) e Lipovetsky (2011), estão entre os sociólogos e filósofos que se dedicam a essa tentativa. Seus discursos, de maneira geral, descrevem a sociedade, no momento atual, como líquida, fluída, sem contornos definidos, de risco, do cansaço e desempenho, e sem fronteiras, respectivamente. Todos concordam em afirmar que se chegou ao momento das consequências do ponto máximo do desenvolvimento da modernidade e que se vive de forma individualista, com poucos contornos coletivos que orientem a pessoa em seu cotidiano e a respaldem nas consequências das situações vividas. O sentimento de fracasso, culpa e hiper-responsabilização da pessoa é colocado pelos quatro autores como consequência dessa lógica individualizante.

O campo do trabalho faz parte do discurso desses autores que fazem afirmações sobre a vida de trabalho[1] das pessoas: o desemprego em massa é agregado ao sistema empregatício, por meio dos subempregos e flexibilização de jornada e local de trabalho que torna os recortes de vida eventos normais na trajetória das pessoas que passam a ser responsáveis pelos riscos sociais a que estão expostas (Beck, 2011); as pessoas encontram-se desorientadas em seus caminhos diante da hiperinformação e da falta de fronteiras entre as culturas que se mesclam a partir do registro da cultura mercantil (Lipovetsky, 2011); as pessoas tornam-se seus próprios algozes, uma vez que são responsáveis pelo seu próprio desempenho, o que leva a uma autodestruição e ao trabalho em um nível de agitação ativa e nervosa que leva a um cansaço solitário, não compartilhado (Han, 2017); e não se vivem lealdade ou enraizamento em seus trabalhos que são de curto prazo e definidos como estratégias com consequências imediatas (Bauman, 2001).

Abaixo, estão expostos os discursos de cada um desses autores sobre o mundo e o mundo do trabalho atuais. Não se buscou unidade epistemológica entre os autores, nem fazer

[1] Vida de trabalho é uma expressão que busca indicar o trabalho como qualidade da vida, não seu lugar de expressão, ou seja, conceber uma vida de trabalho seria postular que a construção da vida é parte inerente à atividade de trabalho e não pode ser separada da mesma, marcando a indissociabilidade entre eu e outro, como propõe a perspectiva socioconstrucionista, que embasa a presente pesquisa.

uma síntese integrada de suas ideias, mas, antes, apresentar retratos acadêmicos acerca da contemporaneidade expressos em quatro metanarrativas de quatro autores importantes do cenário atual de análise de conjuntura.

### 2.1.1. A pós-modernidade e a sociedade de risco – Ulrich Beck

Interessado em compreender o que chamou de "atordoamento do espírito do tempo", Beck (2011) entende que, na atualidade, a modernização muda os contornos da estrutura da sociedade industrial, dando espaço para uma nova configuração social: o entendimento cientifico e tecnológico passa por um processo de desencantamento, tendo suas formas de vida, de trabalho, de família, de profissão, de papéis modelo para homens e mulheres, modificado, mudanças que vão para além do projeto da sociedade industrial. Enquanto na sociedade industrial, a lógica da produção determina a lógica da produção de riscos, Beck (2011) afirma que na sociedade de risco, é a produção de riscos que determina a produção, referindo-se às crescentes ameaças à vida de plantas, animais e seres humanos e às ameaças sociais.

Beck (2011) afirma que as medidas de racionalização adotadas hoje em dia incluem flexibilizações da jornada e do local de trabalho, diluindo as fronteiras entre trabalho e ócio. O avanço tecnológico traz ao sistema empregatício o desemprego que Beck (2011) chama de "subemprego plural", trabalhos com riscos e oportunidades que surgem numa dinâmica em que o desemprego em massa é integrado ao sistema empregatício.

Para este autor, a sociedade se instabiliza em sua própria concretização, de tal forma que a continuidade se torna a causa da sua ruptura. Isto é, Beck (2011) afirma que as irritações da época atual são efeito do êxito das modernizações e suas reflexividades, que acabam por romper com as próprias estruturas da sociedade industrial: classes, família nuclear, trabalho assalariado, ciência, progresso e democracia.

Beck (2011) afirma que com a ruptura dos vínculos de classe, a individualização crescente faz com que o desemprego em massa recaia sobre o destino pessoal, de modo que o destino coletivo se converteu em destino pessoal, individual, com o caráter coletivo apenas visível estatisticamente, mas não vivenciado pelas pessoas. Reforça, ainda, que este destino atinge a todas as camadas sociais, ainda que de forma diferente, ressaltando que nenhum grupo de qualificação profissional pode oferecer proteção frente ao desemprego. Este por sua vez, vem, segundo o autor, em idas e vindas, partindo de um caráter provisório e se estabelecendo

intimamente nas pessoas, gerando frustração que chamou de "insuperável". Chamou esse movimento de idas e vindas do desemprego na vida das pessoas como "zona cinzenta do vai e vem" transformando esses recortes de vida em eventos normais da biografia das pessoas.

Beck (2011) ressalta que essa se torna a biografia padronizada de toda a geração, que produz uma experiência nomádica, de não permanência, à vida adulta. Contraditoriamente, toda a geração passa a viver a massificação, uma vez que todos têm o mesmo destino, e uma individualização, na medida em que a voz do fracasso pessoal arde na consciência individual. Isso porque o desemprego é a causalidade externa transformada em culpa própria. Provoca-se assim uma individualização dos riscos sociais, de modo que os problemas sociais se convertem em sentimentos de insuficiência pessoal, sentimento de culpa, angústias, conflitos e neuroses.

Beck (2011) atribuiu efeitos diferentes da individualização em função da idade, da classe social e do grau de escolaridade[2]. Afirma que, para classe social mais alta, de educação elevada e de uma população mais jovem, a individualização traz à tona objetivos como "realização pessoal", "busca da própria identidade", "desenvolvimento das potencialidades pessoais" e "estar sempre em movimento"; enquanto que a classe social mais baixa, de escolaridade menor e a população mais velha, vivencia esta individualização como se vivenciava nos anos 1950, almejando ter uma vida feliz em família, a casa própria, o carro novo, boa educação para as crianças e a elevação do padrão de vida. Beck (2011) afirma que esse regresso infinito à dúvida sobre se se é feliz ou se se sente realmente realizado é um mercado para especialistas, indústrias e movimentos religiosos. Além disso, inaugura uma nova ética, a dos deveres consigo mesmo, do autoesclarecimento e da autoliberação, em contraponto com uma ética anterior que valorizava o caráter social e a harmonização do indivíduo com o todo.

Com relação ao campo do trabalho, Beck (2011) afirma que a profissão, antes tida como uma estabilidade interna, perdeu suas antigas garantias e funções tutelares. Essa ruptura para Beck (2011) é fundamental para uma mudança em toda a sociedade uma vez que a sociedade industrial é estruturada no trabalho assalariado. Segundo o autor, o sistema empregatício se apoia em padronizações de contrato, local e jornada de trabalho e traça linhas claras entre trabalho e ócio, fixa espaço e tempo e delimita contornos sociais e jurídicos distinguindo emprego e desemprego. Entretanto, o que ocorre na atualidade começa a debilitar essas distinções e as fronteiras entre trabalho e ócio se tornam fluídas e as formas flexíveis e plurais

[2] Este é um dos motivos que elegemos no presente estudo como participantes, jovens, sendo parte oriundo de universidade pública e parte oriundo de universidade privada, que, em geral, acabam recebendo alunos de classes sociais distintas.

de subemprego se difundem. Quanto à delimitação de tempo e espaço, essa fronteira se desintegra a partir do relaxamento das regras de comparecimento, por rearranjos difusos de departamentos e equipes, redistribuição de funções, e trabalho eletrônico a ser feito em casa.

Além disso, a partição da jornada de trabalho que combate o desemprego por meio da generalização do subemprego provoca, segundo o autor, uma decadência coletiva de renda, de garantias sociais, das oportunidades profissionais, gerando novas incertezas e desigualdades sociais. Beck (2011) compara os ganhos que os trabalhadores têm com as flexibilizações com privatizações dos riscos que o trabalho oferece à saúde física e psicológica. O desemprego passa a estar integrado ao sistema empregatício sob a forma de subempregos e pela generalização das incertezas ocupacionais, compondo um mercado de trabalho composto pelos dois modelos, o de trabalho unificado, típico da sociedade industrial e o de trabalhos flexíveis, plurais, típicos da sociedade de risco, mas com crescente ocupação deste último mercado, segundo o autor. Compara o momento atual com a filosofia de compartimentação de Taylor que é transportada das relações laborais para as relações trabalhistas temporárias e contratuais, por meio de empregos de bagatela, empregos sazonais, jornada de trabalho definida de acordo com a capacidade, entre outras formas de trabalho possíveis. Para os trabalhadores, as ameaças surgidas competem com a liberdade e arbítrio parciais que obtém para definir a própria vida.

Outro efeito desse fluxo de subempregos e da individualização, segundo Beck (2011), é o de que o sentido pedagógico fundamental da educação profissionalizante é ameaçado ou destruído pelas rupturas do mercado de trabalho, ou seja, o futuro profissional almejado é inexistente e, com isso, há uma alteração no sistema educacional que se torna um sistema de armazenamento, incapaz de qualificar as pessoas para o mercado de trabalho. Com isso, ensina-se à geração atual a duvidar de si mesma, dos adultos e do sistema, uma vez que tanto os jovens que estão em cursos profissionalizantes, como aqueles que fizeram universidade se deparam com subempregos precários e trabalhos que não se relacionam com a sua formação, sendo submetidos a uma instável fase de transição durante a qual intercalam empregos ruins, desemprego e contratos a curto prazo.

Ao mesmo tempo que os certificados de qualificação se tornam insuficientes, são também cada vez mais necessários para alcançar as posições profissionais, uma vez que muitas pessoas com qualificações semelhantes estão em busca dessas posições. A educação perdeu sua capacidade de oferecer indicações para o caminho profissional e então, segundo Beck (2011), os jovens procuram em si mesmos o sentido e o propósito, o fazendo de maneira informal ou por meio de uma orientação profissional. Beck (2011) aponta para a necessidade

de uma reestruturação do referencial profissional no sistema educacional, que permita a oportunidade da reelaboração do significado da educação.

### 2.1.2 A hipermodernidade e a cultura-mundo – Gilles Lipovestsky

Lipovetsky (2011) lança um olhar para o mundo atual sob as lentes do conceito que chama de "cultura-mundo". Reflete que vivemos em um novo ciclo de modernidade que recompõe o mundo e constitui uma nova cultura, uma cultura de todo o mundo composta pelo tecnocapitalismo, pelas indústrias culturais, pelo consumismo, pelas mídias e pelas redes digitais. Chama os tempos atuais de hipermoderno, em que a cultura abrange todo o mundo, mas não tem centro em lugar algum, tempos sem fronteiras governados por uma universalização da cultura mercantil. Afirma que tempos assim, trazem novos problemas, tanto globais, como as imigrações, crise econômica, terrorismo; quanto existenciais, como de identidade, crise de sentidos, distúrbios de personalidade.

São tempos de ampliação da comunicação, da informação, da midiatização, do consumo abundante de imagens, da multiplicação dos canais, das informações e das trocas. Momento de uniformização de pensamentos, rompimento de laços sociais, manipulação de opiniões. O superinvestimento do presente e do curto prazo é a lógica que Lipovetsky (2011) afirma ser a lógica da atualidade, um tempo de individualismo e do consumismo. Segundo ele, os conflitos já não são mais tradição/modernidade, Igreja/Estado, liberalismo/comunismo, burguesia/proletariado, Oriente/Ocidente, são agora aqueles que advém da instalação da modernidade que impõe racionalização, globalização e mercantilização.

A superabundância de informações e de imagens, a oferta excessiva de marcas, a imensa variedade de produtos que podem ser encontrados em qualquer parte do mundo permitem uma variedade de elementos de identificação para a construção da existência de cada um, entretanto, ao mesmo tempo alavanca os limites culturais dos territórios, desterritorializa as pessoas, as individualiza, na medida em que se veem desenraizadas de suas localidades. Aumentam, com isso, a consciência da globalidade dos perigos, o global e o local se misturam e, ao mesmo tempo, aumentam as reinvindicações particularistas. Uniformização globalitária e fragmentação cultural andam juntas.

Lipovetsky (2011) afirma que na era da hiperinformação, o conhecimento sobre a situação do mundo é enorme, mas, ao mesmo tempo, o sentimento de compreensão de conjunto

nunca foi tão frágil. Afirma que estamos diante de uma desorientação inédita, que é, segundo ele, o grande traço da sociedade atual. Afirma que a névoa da incerteza substituiu a certeza dogmática das grandes ideologias que já foram hegemônicas. A promessa do progresso já não é uma convicção.

Essa desorientação afeta todas as áreas da vida social e íntima: a família, a identidade sexual, as relações entre os gêneros, a educação dos filhos, a moda, a alimentação, as novas tecnologias, estando todos perdidos na abundância de informação, um mundo depressivo e causador de ansiedade. Vive-se numa Era em que é necessário ser sempre mais: mais moderno, mais informado, mais eficaz. É, segundo Lipovetsky (2011), a Era do hiper, que abre espaço para um novo mal-estar da civilização, a desestruturação das personalidades, a fragilização dos indivíduos e os conflitos intrapsíquicos.

Descreve uma cultura hipertecnológica, em que o high-tech se tornou o elemento estruturante que se infiltra em todas as dimensões da vida social, cultural e individual. Deve-se adaptar-se constantemente à técnica que impõe um estilo de vida, um modo de pensamento, um conjunto de símbolos.

Também ressalta a valorização do indivíduo, que é o valor central da nossa cultura, mas no momento atual, esse individualismo toma uma forma desregulada em que a vida "a la carte" toma espaço, ou seja, as pessoas estão libertas de imposições coletivas e comunitárias. Assim, busca-se um bem-estar pessoal e consumidor, uma vez que se rompeu a dinâmica que fazia prevalecer os interesses do grupo sobre os desejos pessoais. O autor afirma que essa hiperindividualização dá lugar a uma solidão crescente que faz crescer os clubes dos solteiros, os sites de relacionamento na internet e a paixão por animais domésticos, por exemplo. Além disso, a relativização das crenças, os questionamentos sem respostas seguras, produzem um contexto de incerteza.

Lipovetsky (2011) afirma que o indivíduo se torna pouco preparado para resistir às solicitações externas e aos impulsos internos, frente ao enfraquecimento dos controles coletivos, as estimulações hedonistas e a superescolha do consumo. Torna-se impossível ser feliz em uma sociedade em que a ordem do dia é "sempre mais".

Além disso, numa sociedade em que existe uma hiper-responsabilidade dos indivíduos, tanto no trabalho como na vida privada, o indivíduo que está sempre diante de si mesmo, sem rede de proteção e tendo que se autocriar, toma como válvula de escape uma infantilização que traz à ordem do dia adultos que agem como adolescentes como forma de descansarem de serem adultos. E assim, em virtude da sensibilidade aos fatores negativos do progresso, impõe-se o imperativo da qualidade de vida.

Assim, Lipovetsky (2011) fala de uma hipermodernidade que é marcada pelo alcance em abundância dos princípios da modernidade e traz desordem e desorientação uma vez que saiu do controle de seus protagonistas. Revela em sua proposição a percepção de algumas tentativas das pessoas de procura de sentido para si e para esse novo tempo, de religamentos, reconciliação entre passado e presente. São exemplos dessas tentativas: a aliança crescente de desenvolvimento econômico e proteção da natureza; técnica e sensibilidade ecológica; consumo e investimento de novas formas de solidariedade; tradição e liberdade.

Lipovetsky (2011), diante do cenário apresentado, traz algumas ações que acredita serem formas de recriar um clima de confiança. O primeiro deles seria reabilitar a cultura do trabalho e do mérito, mobilizando as forças de riqueza e crescimento por meio da liberdade das forças de trabalho, extensão do tempo de atividade, criação de novos sistemas de aposentadoria, preparação para a vida profissional através de formação inicial e contínua. A segunda ação proposta pelo autor é reforçar a coesão social, promovendo proteção e justiça social. Menciona a flexisseguridade que protege os assalariados em uma economia aberta à concorrência. E o terceiro pilar de ação que propõe é o investimento no capital humano, na educação e na pesquisa, direcionando a economia para o conhecimento. Reforça que a cultura é um instrumento privilegiado que torna possível a progressão e a superação de si mesmo e o acesso a uma vida menos unilateral que a de consumidor.

### 2.1.3. A pós-modernidade e a sociedade do cansaço - Byung-Chul Han

Byung-Chul Han é um filósofo coreano, fixado na Alemanha que descreve a sociedade atual como a sociedade do cansaço. Para Han (2017), o momento atual é composto por um "excesso de iguais" e uma massificação da positividade. Atualmente, vive-se uma sociedade de desempenho, em que as pessoas não são mais subordinadas e disciplinadas, mas, ao contrário disso, são empresárias de si mesmas, estando, portanto, subordinadas apenas a si mesmas. Mas essa queda da instância dominadora não traz liberdade. Ao invés disso, coincidem liberdade e coação. Para o autor, essa sociedade se desvincula das negatividades e promove uma sensação de poder ilimitado, que eleva o nível de produtividade e traz um excesso de estímulos, informações e impulsos.

Os impactos disso para as pessoas, segundo o autor, são a manifestação patológica dessa liberdade paradoxal: a depressão, o aniquilamento da atenção e a redução da vida ativa

conceituada por Hannah Arendt ao trabalho (Arendt, 1958/2017). O homem que tudo pode, torna-se responsável por si mesmo, dono de seu projeto de vida e, por isso, seu próprio algoz: o sentimento de ter alcançado uma meta definitiva nunca se configura, a coação do desempenho força a pessoa a buscar sempre mais e, com isso, dois são os caminhos, o *burnout* e o sentimento de frustração pessoal. Vive-se constantemente num sentimento de carência e de culpa que faz com que a pessoa busque superar a si mesma até sucumbir: realizar-se e autodestruir-se se misturam.

Han (2017) ressalta que na sociedade do desempenho, perde-se a capacidade de uma escuta e uma atenção profundas, contemplativas, que permitem a experiência do ser e o espanto com o modo de ser das coisas. Isso leva, segundo ele, para um estado de inquietude que não permite manifestações de si mesmo e promovem uma barbárie. Em nenhuma outra época, os inquietos valeram tanto.

Han (2017) recorre a Hannah Arendt para afirmar que a sociedade moderna aniquila a possibilidade de um agir ativo, degradando o homem a um animal trabalhador (*animal laborans*, Arendt, 1958/2017), passivo, e que, diferentemente, na sociedade do desempenho, o homem pode ser tudo, exceto passivo e, que o homem, na pós-modernidade, decai para o nível do trabalho numa agitação ativa e nervosa. Uma sociedade do trabalho em que o próprio senhor se transformou num escravo do trabalho e estão todos carregando consigo seu campo de trabalho e explorando a si próprios.

Este aceleramento, segundo Han (2017), leva a uma carência de ser que leva a inquietações, nervosismo e ao isolamento. Não há interrupções que promovam recomeços, o excesso de positividade transforma o homem numa "máquina de desempenho autista". Para alcançar seu desempenho, as pessoas recorrem a todo tipo de "doping", medicações que o mantenham em sua máxima potência. Esse excesso leva a um cansaço solitário, que individualiza e isola. Han (2017), entretanto, encontra algo positivo no cansaço, afirma que é esta sensação de sobrecarga que torna possível a percepção do que deve ser deixado de lado.

Ainda com relação ao trabalho, refere que o sujeito pós-moderno não se submete a trabalhos compulsórios e busca prazer, ouve a si mesmo e, com isso, não se relaciona com o outro. Ao não se relacionar, falha para ele o sistema de gratificações, uma vez que não se deixa afetar pelo outro e, com isso, não se modifica. Passa pela vida focando o que vive em si mesmo. Os meios digitais de comunicação também contribuem, segundo Han (2017) para essa falta de relação real com o outro, uma vez que o mundo digital é pobre em alteridade e em resistência, já que ali a pessoa encontra-se, sobretudo, consigo mesma, e na quantidade exagerada de

opções não estabelece relações intensas. Associa também a esta dificuldade de ser, a busca incessante por cuidado com o corpo, uma vez que o que sobra é o cuidado consigo mesmo.

### 2.1.4. A pós-modernidade e a sociedade líquida – Zygmunt Bauman

Bauman (2001) nomeia como pós-modernidade o momento em que se vive e que atingiu o limite natural da velocidade de desenvolvimento que se almejou na modernidade, em que se atingiu a instantaneidade e o limite do espaço deixou de existir. As pessoas se veem sempre prontas e disponíveis em função dos adventos tecnológicos como o celular, diminuindo as distâncias entre perto e longe. As agências de poder da sociedade não precisam, então, estar próximas das pessoas para exercer efeito sobre elas. Bauman (2001) afirma que para que o poder possa ter liberdade de fluir, é necessário que não haja cercas, barreiras, fronteiras. Outro obstáculo para o poder são as redes sociais densas e territorializadas, que diminuem cada vez mais na sociedade atual, segundo o autor.

É desse modo que Bauman (2001) define a sociedade atual como líquida, fluída, sem totalidade em nenhuma de suas instâncias. Diminuem, assim, as referências sociais das instituições sociais e princípios universais e coloca-se no indivíduo toda a sua especificidade cultural e psicológica. Esta é, inclusive, a marca registrada da sociedade moderna, a apresentação dos membros da sociedade como indivíduos. E incessantemente cresce a individualização.

A posição social, afirma Bauman (2001), que antes era heterodeterminada passa a ser uma autodeterminação compulsiva e obrigatória, havendo distinções, para o autor, entre gerações e cenários compartilhados. Isso leva à agonia quanto à escolha de objetivos e valores. Desse modo, a pergunta "o que fazer" passou a guiar o pensamento humano em detrimento da pergunta "como fazer da melhor maneira possível o que tenho que fazer". Sem restrições e regulações, o mundo se abre em possibilidades que não cabem na vida de uma só pessoa, mas que devem ser definidas por ela individualmente. Bauman (2001) afirma: "Nesse mundo, poucas coisas são predeterminadas, e menos ainda irrevogáveis. Poucas derrotas são definitivas, pouquíssimos contratempos irreversíveis; mas nenhuma vitória é tampouco final" (p. 74), afirmando assim que nenhuma possibilidade deve durar muito tempo, para que as possibilidades continuem infinitas. O excesso, e não a falta de escolha, é o que, por fim, é capaz

de trazer infelicidade, afirma Bauman (2001), comparando as pessoas a consumidores e nomeando a sociedade como de consumo.

Com relação à esfera pública, Bauman (2001) afirma que no mundo fluído, não há apenas uma fluidez, uma renegociação da fronteira entre o privado e o público, o que há, na atualidade, é a redefinição da esfera pública como o palco dos dramas privados, o que gera não uma substituição das preocupações públicas pelas privadas, mas apenas um esvaziamento das preocupações públicas.

Nesse modo de funcionar da sociedade, as pessoas buscam exemplos, pessoas que mostrem quais são as coisas que importam e como são feitas, e não líderes. Isso porque estão constantemente bombardeadas com as máximas de que são responsáveis e culpadas por tudo que envolve suas vidas e que o concerto deve acontecer por suas próprias mãos. E assim, as pessoas lutam para construírem suas identidades, numa busca incessante de tentar tornar mais lento o fluxo e a fluidez, de ter uma forma e consistência. Entretanto, afirma Bauman (2001), isso não é possível na pós-modernidade. O que acontece nos tempos atuais é que as identidades se solidificam por um curto período e logo se dissolvem novamente. E assim as buscas se tornam incessantes e as pessoas se fixam a objetos parciais numa tentativa de viver situações sólidas, tangíveis e duradouras.

É desta forma que Bauman (2001) afirma que as pessoas vão vivendo de episódios isolados com dificuldade de estabelecer uma linha que os uma em projetos que não sejam evasivos. Coloca que os atos de trabalho se tornam, então, estratégias de jogo e não uma construção de ordem e controle do futuro. Os objetivos são a curto prazo e o que conta são os efeitos imediatos de cada movimento. Os caminhos têm rumos incertos e sem garantia na pós-modernidade.

Tais incertezas, ansiedades e medos da pessoa que vive no mundo pós-moderno é vivido na individualidade e, portanto, na solidão. Não se somam numa causa comum e isso faz com que não haja solidariedade. Bauman (2001) afirma que numa sociedade em que o trabalho se torna a curto prazo e precário, sem perspectivas e garantias, quando as demissões e promoções não tem regras claras, há pouca chance de lealdade e enraizamento entre as pessoas, que não se fixam em empregos e tampouco em relações interpessoais.

Observa-se, então, que discursos como os de Bauman (2001), Beck (2011), Han (2017) e Lipovetsky (2011), atendem à busca por compreensão dos tempos em que se vive, de suas lógicas e das experiências das pessoas que o compõem. Mostram-se como macronarrativas que tentam unificar os sentidos vivenciados pelas pessoas de todo o mundo, e ainda que não

contextualizem cada sociedade em suas particularidades atuam como discursos presentes, na atualidade, nas sociedades que tem acesso a eles, para explicar o que se vive.

Em síntese, podemos dizer que a individualização da vida, a flexibilização das trajetórias, a transitoriedade dos projetos, a busca contínua por algo mais sempre (mais aprendizagem, mais formação, mais sucesso), a sensação constante de falta e a chance crescente de adoecer em função do trabalho parecem sintetizar o momento atual da vida das pessoas a partir do que há de comum nas reflexões dos quatro autores apresentados.

## 2.2. Jovens adultos frente ao contexto de trabalho do mundo atual: discursos acadêmicos

Na literatura acadêmica, é possível encontrar artigos que buscam compreender a experiência de adultos jovens em seus contextos de trabalho. Alguns focalizam suas investigações nas situações de trabalho às quais os jovens adultos estão submetidos (Antigo & Machado, 2006; Bastos, 2006; Cadoná & Góes, 2013; Dathein, 2003; Kliksberg, 2006; Menezes & Dedecca, 2006; Reis & Aguas, 2014; Reis & Camargo, 2007); outras buscam descrevem as estratégias dessa população frente à dificuldade de estar empregado (Albrecht & Krawulski, 2011; Valore & Selig, 2010); outras ainda se interessam pela compreensão da rotatividade de trabalhos que os adultos jovens vivenciam (Agapito, Polizzi-Filho, & Siqueira, 2015; Albuquerque, 2009; Camargo & Reis, 2005; Cesário & Feijão, 2014; Flori, 2003; Oliveira & Rocha, 2017); e por fim, há aquelas que estudam essa população sob o prisma dos estudos geracionais, comparando esta população com adultos mais velhos (Cappi & Araújo, 2015; Cassidy & Berube, 2009; Cavazotte, Lemos, & Viana, 2012; Chen & Choi, 2007; Comazzeto, Perrone, Vasconcellos, & Gonçalves, 2016; Davis et al., 2006; Dudley et al., 2009; Jurkiewicz, 2000; Kowske, Rasch, & Wiley, 2010; Lima, Cruz, & Rafael, 2014; Mcleigh & Boberiene, 2014; Raymer, Reed, Spiegel, & Purvanova, 2017; Veloso, 2012).

### 2.2.1 Situação de trabalho

Algumas pesquisas abordam a situação de trabalho dos jovens adultos, no que diz respeito aos estados de emprego formal, emprego temporário/desemprego oculto, desemprego e inatividade.

Em revisão bibliográfica da literatura nacional e internacional, Guilland e Monteiro (2010) tiveram o objetivo de discutir a abordagem do desemprego juvenil dos anos 2004 a 2008. A partir dos 21 artigos encontrados apontam que o desemprego juvenil é causado por múltiplos fatores, existindo diferenças na condição do desemprego de acordo com o contexto social no qual o jovem está inserido. Apontam também, a carência de pesquisas que buscam compreender a dinâmica dos processos de subjetivação do jovem em situação de desemprego especialmente pela escassez de estudos qualitativos acerca do tema.

Dentre as pesquisas apontadas na revisão de Guilland e Monteiro (2010), a de Dathein (2003) afirma que existe o desemprego voluntário e o involuntário, definindo o segundo como o estado das pessoas que desejam trabalhar e aceitariam qualquer emprego e salário oferecidos, mesmo que fosse mais baixo do que o esperado. Bastos (2006) também estuda o desemprego involuntário, a partir de dados populacionais (PED-RMPA), e coloca como uma de suas causas o crescimento populacional de jovens, entre 16 e 24 anos, no período de 1993 a 2004, na Região Metropolitana de Porto Alegre aliada à baixa absorção dessa população pelo mercado de trabalho.

Reis e Camargo (2007) estudaram o desemprego juvenil, a partir de dados do PNAD, no período de 1981 a 2002, relacionando-o aos efeitos da estabilização da inflação do mercado. Apontaram que a redução da taxa de inflação parece ter aumentado o desemprego, reduzindo a duração média do emprego de todos os grupos etários, mais especialmente dos jovens em 1994. Os jovens foram divididos em 3 faixas de idade, aqueles entre 18 e 20 anos, com desemprego de 24,57%, aqueles com 21 a 23 anos, com 17,10% de taxa de desemprego e os com idade entre 24 e 29 anos com taxa de 11.54%. Essa taxa de desemprego é ainda mais acentuada entre aqueles com baixa qualificação. Na pesquisa, associa-se a este resultado à incerteza dos empregadores sobre a produtividade dos trabalhadores jovens. Kliksberg (2006) realizou um estudo a partir de dados demográficos com jovens na América Latina e no Caribe ressaltando que o número de jovens, entre 15 e 24 anos, em situação de pobreza vinha aumentando entre 1990 e 2002, sendo mais acentuado entre aqueles com idade entre 15 e 19 anos. Encontrou como resultado que o fato de começarem a trabalhar em idade precoce, de

terem menos oportunidades de estudo e das relações que poderiam impulsioná-los serem enfraquecidas, prejudica a inserção no mundo do trabalho. Menezes & Dedecca (2006) realizaram comparação entre a situação de jovens em Salvador e em São Paulo entre 2000 e 2002, a partir de dados do PED, sendo a amostra de 28.000 jovens em cada uma das duas cidades. Os autores destacaram maior estabilidade econômica, seja pela classe social ou por políticas de seguridade social (acesso ao FGTS, ao seguro desemprego) relacionadas a maior tempo de desemprego. Apontam que o desemprego oculto (trabalho precário) aumenta entre os maiores de 25 anos, ou seja, aqueles que necessitam ter uma renda para o sustento da casa e da família.

Cadoná e Góes (2013) realizaram um estudo, em 2011, com 337 jovens, com o objetivo de analisar a situação de emprego e desemprego no município de Santa Cruz do Sul (RS). Encontraram um processo de precarização do trabalho do jovem, tanto no que diz respeito à inserção, quanto à permanência no mercado de trabalho. Metade dos jovens de 16 a 29 anos estavam em situação de desemprego, sendo que em situação de desemprego aberto estavam, principalmente, os jovens entre 19-21 anos, em situação de desemprego oculto pelo trabalho precário estavam, principalmente, os jovens entre 16-19 e 25-29 anos, entre aqueles em situação de desemprego oculto por desalento, principalmente, os entre 16-19 e 25-29 anos e entre os inativos, principalmente, aqueles com 16-18 anos. Entre os empregados com trabalho permanente, encontrou-se uma tendência de quanto maior a idade, maior a chance dessa condição de trabalho.

Os autores apontam que quanto maior a escolaridade maior é a possibilidade de trabalho permanente num local de trabalho e quanto menor a escolaridade maior a chance de estar desempregado, conforme os achados da pesquisa. Quanto à renda familiar, a pesquisa aponta que quanto maior a renda familiar do jovem, maior sua inserção no mercado de trabalho na condição de "trabalhador permanente" e quanto menor a renda, maior a porcentagem de jovens que se encontram desempregados.

Esses dados corroboram com a pesquisa de Reis e Aguas (2014) que investigaram, a partir de dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) entre 2006 e 2013, de que maneira a duração do desemprego e as características dos indivíduos influenciam suas possibilidades de transição para três situações: emprego formal, informal e inatividade (saída do mercado de trabalho). Foi encontrado que a quanto maior a escolaridade, maior a probabilidade de transição para emprego formal. A idade menor está relacionada a maior chance de mudança para emprego formal ou inatividade, e os que nunca trabalharam tem menores chances de deixarem o desemprego. O gênero feminino indica menor probabilidade de transição para emprego

formal ou informal e maior chance de trânsito para a inatividade. Além disso, os dados indicam que o desemprego a longo prazo está muito associado à transição para fora do mercado de trabalho, à inatividade.

Antigo e Machado (2006) tiveram os mesmos objetivos e achados de Reis e Aguas (2014) e realizaram sua pesquisa na Região Metropolitana de Belo Horizonte a partir dos dados da PME, entre 1997 a 2001. Encontraram que o desemprego para jovens, de 18 a 24 anos, e mulheres acontece em fluxos entre ocupação, desemprego e inatividade e não em uma permanência contínua em inatividade. Porém, diferentemente de Reis e Aguas (2014), encontraram que pessoas com maior instrução e cujo último emprego teve carteira assinada permanecem mais tempo em situação de desemprego. Apontam que as formas precárias de inserção no mercado de trabalho, a seletividade do mercado de trabalho e a atividade econômica da região contribuem para o aumento do desemprego e para o aumento da rotatividade entre os grupos com menor estabilidade no mercado de trabalho.

Essas pesquisas apontam, portanto, para as circunstâncias econômicas e sociais adversas às quais a população jovem é submetida no mundo do trabalho, associando menor escolaridade, menor idade e gênero feminino como fatores que aumentam a chance de desemprego, trabalho precário e rotatividade em função de fluxos entre situações de emprego e desemprego.

### 2.2.2. Estratégias frente ao desemprego

Há estudos que apontam quais as consequências das situações adversas enfrentadas no mercado de trabalho por jovens adultos e as estratégias adotadas por eles.

A revisão bibliográfica de Guilland e Monteiro (2010) encontrou muitos estudos abordando o desemprego sob a luz de suas consequências para a saúde mental dos jovens, sendo 62% das pesquisas encontradas. Entre os temas estão: a repetição da história familiar de desemprego causando sofrimento; os impasses da inserção profissional e seus impactos nos modos de subjetivação; os altos índices de desemprego que afetam tanto empregados quanto desempregados; a autopercepção da saúde dos jovens, cujos resultados indicam que o grupo de desempregados é aquele que apresenta a pior condição de saúde psicológica.

No estudo de Albrecht e Krawulski (2011), realizado com 93 alunos de cursos preparatórios para concurso público em Florianópolis, a tentativa de passar em um concurso

público apareceu, para 62% dos participantes, como uma estratégia para conseguir inserção profissional, independentemente de correlação com a área de formação de jovens trabalhadores de 23 a 30 anos com 5 anos de formados em Ensino Superior. Esses jovens adultos buscavam no cargo público estabilidade (89%), remuneração (83%) e possibilidade de fazer carreira (36%), sendo que mais de um motivo podia ser assinalado. As autoras explicam, recorrendo a Soratto (2000) que, diante de altas taxas de desemprego e do crescimento de ocupações informais, a segurança associada ao trabalho passa a ser especialmente valorizada.

O estudo teórico de Valore e Selig (2010) também aponta para estratégias adotadas frente às incertezas quanto à inserção profissional: adiamento da inserção profissional por meio da continuidade dos estudos em nível de especialização, permanência na casa dos pais e manutenção de vínculos econômicos com os mesmos; busca por trabalho autônomo como possível alternativa diante da falta de empregos; busca pelo serviço público em busca de estabilidade e como estratégia frente ao desemprego. Diante deste cenário, as autoras argumentam que a liberdade de escolha do indivíduo, aparentemente cerceada pelas condições econômicas que os levam a tais estratégias, deve ser buscada por meio da apropriação dos conflitos implicados e do conhecimento da situação concreta referente à formação e ao exercício profissional, permitindo, assim, que o indivíduo possa ser autor do seu projeto de vida.

A busca por segurança aparece nesses estudos como um valor importante para os jovens adultos estudados e alguns dos comportamentos atrelados a eles como característicos da sua geração aparecem como estratégias frente a uma situação de instabilidade e desemprego, como adiamento da inserção profissional por meio da continuidade dos estudos, permanência na casa dos pais e busca por trabalho autônomo ou estabilidade por meio de trabalho em serviço público.

### 2.2.3. Transições de jovens adultos no mercado de trabalho

Há pesquisas que destacam a alta rotatividade dos jovens dentro do mercado de trabalho associando à situação de trabalho em que se encontram.

Estudo realizado por Cesário e Feijão (2014), em Lisboa (Portugal) contou com 150 colaboradores de diferentes empresas divididos por faixas etárias – menos de 30 anos, 30 a 39 anos, 40 a 49 anos, mais de 50 anos. O objetivo foi investigar o impacto das percepções de

Empregabilidade dos colaboradores nas suas Intenções de Saída da organização e avaliar como as percepções de Empregabilidade podem ser relevantes em contextos de elevada Insegurança de Emprego. Encontrou como resultado que colaboradores com maior idade se percebem com menor Empregabilidade do que os colaboradores com menor idade, e as Mulheres percebem menor Empregabilidade do que os Homens. As Intenções de Saída tiveram uma associação negativa com a Idade, sendo que os colaboradores com maior idade revelaram menos Intenções de Saída. Os autores justificam esse achado com estudos que indicam que indivíduos mais velhos têm mais dificuldades em encontrar emprego, comparativamente aos mais novos (Van der Heijde & Van der Heijden, 2005), de modo que com o avançar da idade os indivíduos se tornem mais vulneráveis a deslocamentos laborais, uma vez que tendem a ser menos desejados pelos empregadores (Sverke et al., 2006), o que os tornaria mais fiéis às organizações do que os mais novos. Os autores afirmam a partir dos achados que a Percepção de Empregabilidade não se relaciona significativamente com as Intenções de Saída, mas que a Insegurança de Emprego tem uma relação positiva com as Intenções de Saída da organização e é sentida por: Mulheres, colaboradores com menores Habilitações Literárias, colaboradores com Contrato de Trabalho a Termo Certo. O tipo de contrato de trabalho também esteve associado, na pesquisa, com a Insegurança de Emprego, de modo que colaboradores com contratos temporários experienciam maior Insegurança de Emprego do que permanentes ou colaboradores a *fulltime*. Concluem que a imprevisibilidade, o baixo nível de controle, a perda potencial de recursos valiosos (objetos, características pessoais, condições de vida…), a tensão psicológica e a frustração, resultantes da Insegurança de Emprego, são algumas das muitas possíveis razões pelas quais a Insegurança de Emprego pode resultar em Intenções de Saída, entendidas como uma estratégia de *coping* (Lazarus & Folkman, 1984).

Flori (2003) em seus estudos a respeito da duração do desemprego em jovens, adultos e idosos, encontrou, a partir de dados da PME, que a entrada de jovens de 14 a 24 anos no mercado de trabalho é maior que a dos outros grupos o que o levou à conclusão de que a alta rotatividade dos jovens no mercado de trabalho é responsável pelo desemprego dos jovens, chamando esse fenômeno de desemprego de circulação.

Camargo e Reis (2005), a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio (PNAD), afirmam que a causa do alto índice de desemprego de jovens entre 18 e 23 anos, se deve, não a uma dificuldade de conseguir o primeiro emprego, mas de se manter empregado e relaciona esta última dificuldade à baixa qualificação dos jovens trabalhadores, gerando aumento na rotatividade dessa população.

Albuquerque (2009) analisou dados do Ministério do Trabalho e Emprego de 1996 a 2005 e também indicou rotatividade de empregos entre jovens de 18 a 24 anos e apontou consequências negativas e positivas: impactos sobre salários e futuras contratações e a busca dos jovens pelo seu lugar no mundo respectivamente.

Para a rotatividade intencional, ou seja, a saída do jovem adulto por vontade própria de um emprego para outro, as pesquisas de Agapito, Polizzi-Filho e Siqueira (2015), com 500 trabalhadores do estado de São Paulo, e Oliveira e Rocha (2017), com 199 profissionais com nível superior, relacionam algumas motivações que reduzem a intenção de mudança de emprego: o compromisso organizacional afetivo dos trabalhadores com a empresa, relacionado à satisfação com a relação com a chefia, ao trabalho em si, ao salário e às promoções; e ao engajamento no trabalho, relacionados às percepções com relação às práticas do Recursos Humanos (RH) e a qualidade da relação líder-liderado. As duas pesquisas não correlacionam o fator idade aos resultados.

As pesquisas de Ramos e Joia (2014) e Mangia e Joia (2015) fazem referência a uma especificidade da área de Tecnologia da Informação (TI) com relação à rotatividade. A primeira foi um estudo de caso múltiplo em duas empresas e a média de idade dos participantes era de 45 anos, e a segunda é uma pesquisa explanatória com 323 profissionais com média de 39 anos, sendo 43% com idade entre 35 e 45 anos. Ambas as pesquisas discutem que esses profissionais mudam de área de trabalho com frequência. Esta mudança, segundo essas pesquisas, se relaciona à busca por crescimento profissional que parecem estar mais disponíveis em áreas gerenciais que em áreas técnicas, de forma que as empresas acabam por promover técnicos a gerentes. Além disso, apareceu o desejo dos profissionais de TI de experimentar outras atividades e experiências, evidenciando a mudança em função da busca por novos desafios.

Em revisão bibliográfica, Beria, Ligorio, Pinhatti, Boucinha e Oliveira (2017) apontam especificidades sobre as causas de rotatividade de funcionários na área da saúde, entre elas aparecem as más condições de trabalho, a instabilidade do vínculo trabalhista, a gestão autoritária, a carga horária, a sobrecarga, que muitas vezes leva a problemas de saúde.

O estudo quantitativo de Nomura e Gaidzinski (2005) com 255 trabalhadores de enfermagem ( 78 enfermeiros, 20 técnicos e 156 auxiliares) que se desligaram do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo, entre 1997 e 2000, apontou para uma baixa rotatividade desses profissionais, principalmente em função do grande número de admissões (taxas de 4,7% a 26,2%) que foi maior que o número de desligamentos (taxas de 7,3% a 14,4%). Iwamoto e Anselmi (2006) realizaram um estudo descritivo em 11 hospitais classificados como

privados, públicos e filantrópicos do município de Uberaba, Minas Gerais em 2003. Encontraram o número de 327 profissionais de enfermagem admitidos, sendo que as taxas de admissão de hospitais privados são maiores que as de públicos e filantrópicos. Quanto aos desligamentos, encontraram 276, sendo que o maior volume de saídas aconteceu em hospitais privados, seguidos de públicos e filantrópicos. Os autores destacam que esses resultados apontam para uma movimentação da força de trabalho.

Na pesquisa qualitativa de Vieira e Kurcgant (2010) com dois enfermeiros do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo com o objetivo de identificar os significados que os enfermeiros atribuem a indicadores de qualidade de recursos humanos, foram levantados preocupações e fatores de satisfação. Como preocupações dos profissionais de enfermagem surgiram a sobrecarga de trabalho em função do mau dimensionamento do número de funcionários necessários para atendimento adequado dos pacientes, a qualificação e a necessidade de constante treinamento dos profissionais. Os autores destacam que são altas as taxas de absenteísmo e afastamento por impactos do trabalho para a saúde destes profissionais. Com relação a fatores de satisfação, os enfermeiros apresentaram reconhecimento, responsabilidade, autonomia e oferecimento de assistência integral ao paciente.

Em pesquisa realizada a partir da narrativa de 40 trabalhadores urbanos da cidade de São Paulo, Ribeiro (2015) encontrou cinco padrões narrativos relacionados aos conceitos de carreira organizacional, carreira proteana e sem fronteiras (carreira flexível), carreira profissional, carreira transicional e carreira híbrida. Entre os principais achados estão que um quarto dos participantes buscavam estabilidade, continuidade e linearidade, o que foi classificado como padrão narrativo de Nostalgia (carreira organizacional), um quarto buscavam flexibilidade e descontinuidade, segundo o padrão narrativo de Possibilidade (carreira proteana e sem fronteiras ou carreira flexível), e uma parte menor buscava a referência no mundo das profissões, segundo o padrão narrativo do Fechamento (carreira profissional). O autor discute que esses achados apontam para a constante tensão entre estabilidade e flexibilidade, e também permanência e mudança, que o mundo do trabalho provoca. Além disso, os achados também apontam para a pluralidade, complexidade e heterogeneidade das experiências de trabalho das pessoas na atualidade (Ribeiro, 2015).

Outros achados importantes do autor se referem à existência de narrativas chamadas de híbridas, que combinam dois ou três padrões narrativos, e que também apontam para a complexidade das experiências contemporâneas no mundo do trabalho; e à carreira

transicional, ligada ao padrão narrativo da Instrumentalidade, que parece emergir somente em momentos de crise no trabalho e não como um padrão permanente ou contínuo na vida das pessoas (Ribeiro, 2015).

Esses estudos apontam tanto para a rotatividade de emprego ligada à insegurança e vulnerabilidade no trabalho, a partir da discussão de que ainda que os adultos entre 24 e 29 anos entrem com mais facilidade no mercado de trabalho, apresentam dificuldade de se manter nele e têm intenções de saída de empregos diante de tal insegurança no emprego; como para alguns pontos de preocupação e de valorização por jovens trabalhadores como motivadores das transições vividas na sua carreira, em destaque nesses estudos para relação com chefia, salário, promoções, percepção de práticas de Recursos Humanos, a valorização do trabalho em si, a busca por estabilidade e também por flexibilidade, alguns dos quais também são estudados em estudos geracionais.

### 2.2.4. Estudos geracionais: motivações e valores de jovens adultos

Há pesquisas que fazem o estudo a respeito das transições na carreira dos adultos jovens a partir da perspectiva geracional e da comparação com pessoas com mais idade e, portanto, em gerações anteriores.

O estudo comparativo de Comazzeto, Perrone, Vasconcellos e Gonçalves (2016) entre as Gerações Y (nascidos em 1978 em diante), X (nascidos entre 1965 e 1977) e Baby Boomers (nascidos até 1964) buscou compreender os principais sentidos referenciados ao trabalho, as expectativas em relação às organizações e a visão que as gerações anteriores concebem acerca da Geração Y. Participaram do estudo dez entrevistados, indivíduos adultos, tanto do sexo masculino quanto do sexo feminino, que exercem funções executivas em duas empresas da cidade de Santa Maria (RS). Por meio desse estudo, foi possível concluir que os principais sentidos referenciados ao trabalho pelas três gerações relacionam-se com questões como a identificação e autorrealização por meio do trabalho, a aspectos como autonomia, desafios e conciliação entre vida pessoal e profissional e, ainda, à busca pela qualificação profissional. Quanto aos elementos que os sujeitos das gerações Baby Boomers, X e Y esperam e/ou buscam das organizações, foram destacados aspectos como oportunidade de crescimento, confiança,

relacionamento interpessoal e imagem/valores organizacionais. Os indivíduos da Geração Y são vistos pelas gerações anteriores como agentes de mudança, devido às características que possuem, como a rapidez, o imediatismo e o amplo domínio das tecnologias e internet, imprimindo, com isso, um acelerado ritmo de trabalho para as organizações. Por outro lado, a Geração Y é tida como uma espécie de ameaça à continuidade dos negócios, em virtude de sua dificuldade com a operacionalização de tarefas e menor comprometimento com as organizações, conforme opinião da Geração X e Baby Boomers. Observa-se, entretanto, que a geração Y não é bem definida no estudo, sendo caracterizada como composta por pessoas nascidas de 1978 – em diante, e o estudo foi realizado em 2016. É um estudo qualitativo com 10 participantes, mas as idades de cada participante não foram reveladas.

Com relação a fatores relativos ao comprometimento organizacional relacionado à geração Y, a pesquisa de Cappi e Araújo (2015) traz achados interessantes. Essa pesquisa analisou se há diferenças entre indivíduos das Gerações X e Y quanto ao grau com que "satisfação no trabalho" e "comprometimento organizacional" precedem a intenção de saída do emprego. Definem a Geração X como nascidos entre 1960 e 1980 e a Geração Y como nascidos entre 1980 e 1990. Os resultados sugeriram que para a Geração X, a satisfação no trabalho mostrou-se como antecedente mais forte do comprometimento organizacional e da intenção de sair do emprego, diferentemente do que se esperaria com base no estereótipo relacionado à Geração Y. Por outro lado, para a Geração Y, o comprometimento organizacional mostrou-se como antecedente mais forte da intenção de saída de emprego. Apontam como explicação possível para os achados que o resultado estaria mais relacionado à fase de vida das pessoas do que à geração à qual pertencem, uma vez que afirmam que há uma probabilidade maior de que pessoas mais velhas tenham maior maturidade e estabilidade profissional e, portanto, estejam mais satisfeitas e comprometidas. Além disso, apontam que a Geração Y ter maior comprometimento corrobora com a pesquisa de Veloso (2012) que aponta que a Geração Y se compromete mais com a empresa quando os valores pessoais se identificam com os valores organizacionais. Apontam como limitações a não especificação e diferenciação de nível de escolaridade, nível hierárquico, região de moradia, sexo e ramo de atuação dos participantes.

Quanto ao que os jovens adultos valorizam e o que os preocupam em sua carreira, as pesquisas de Cavazotte, Lemos e Viana (2012) e Lima, Cruz e Rafael (2014) trazem algumas considerações.

O estudo de Cavazotte, Lemos e Viana (2012) objetivou conhecer as expectativas de jovens profissionais em formação universitária privada em Administração no Rio de Janeiro quanto às recompensas tangíveis e intangíveis que desejam obter no trabalho. Foram

entrevistados 22 jovens com idades entre 20 e 28 anos. Os autores apontam que há mais em comum entre os membros da Geração Y e seus antecessores do que o esperado. Apareceram como expectativas de recompensas que os aproximam da geração anterior: o crescimento, que aparece no desejo de fazer carreira; a estabilidade, que os autores ressaltam como um valor que parece ser atemporal; salário bom; reconhecimento. Com relação a reconhecimento, foi encontrado que diferentemente da geração anterior, sinais de reconhecimento como aumento de salário e cargo não são suficientes para esta geração, que demanda por atenção e feedbacks constantes.

Como expectativas de recompensas que os diferem da geração anterior apareceram: sentimento de prazer relacionado ao trabalho; a flexibilidade nas condições e relações de trabalho; o ambiente agradável com bom relacionamento entre as pessoas; e a responsabilidade social da empresa. Os autores levantam a possibilidade de que a importância relativa das recompensas tangíveis e intangíveis varie ainda mais de pessoa para pessoa do que de geração para geração e recomendam que as políticas de gestão de pessoas não menosprezem as necessidades individuais em função de visões estereotipadas relativas às gerações. Apontam que a literatura não é muito sistemática quanto às datas de nascimento que delimitam as gerações e definem Geração Y como nascidos a partir de 1980 (Cavazotte, Lemos, & Viana, 2012).

Quanto às preocupações de carreira percebidas por 51 adultos de 25 a 42 anos, 22 do sexo masculino e 29 do sexo feminino, que necessitaram de ajuda em processos de tomada de decisão da carreira e buscaram um serviço de orientação de carreira, Lima, Cruz e Rafael (2014) encontraram preocupações de carreira relacionadas com outras fases para além daquela que vivem de acordo com sua faixa etária. Os autores relacionam o achado às interferências do mercado de trabalho, uma vez que grande parte dos participantes mostravam intenção de mudança de carreira e, consequentemente, preocupações de carreira referentes ao estabelecimento com tarefas de avaliação para tomada de decisão e escolha e de implementação de planos e projetos. Os autores relacionam as preocupações encontradas com a insegurança e a instabilidade vivida na era da globalização e internacionalização que intensifica as transições. Os autores apontam que este contexto faz com que as pessoas se tornem mais responsáveis pela gestão das suas carreiras.

De acordo com Kowske, Rasch e Wiley (2010), a imprensa popular continua a reclamar sobre a grande divisão geracional no trabalho, especialmente no que diz respeito aos *Millennials*. Safer (2007) afirma que o local de trabalho tem sido descrito como um “campo de batalha”, "onde os autocentrados *Millennial*s tem comportamentos insubordinados”. Além

disso, consultores afirmam que os *Millennials* são difíceis de reter nas companhias (Trunk, 2007).

Por outro lado, na pesquisa bibliográfica de Kowske, Rasch e Wiley (2010) encontram-se estudos empíricos recentes que vão contra essa ideia. No que diz respeito aos valores relacionados com o trabalho, os estudos empíricos categorizados sugerem que as gerações são mais semelhantes do que diferentes, e as diferenças que existem são inconsistentes e tendem a contradizer estereótipos geracionais. O estudo transversal de Jurkiewicz (2000) contou com a participação de 241 trabalhadores de departamentos públicos, policiais e administrativos em cinco municípios nos Estados Unidos da América e comparou os *Baby Boomers* e a Geração X, tendo encontrado rankings similares dos valores relacionados ao trabalho entre as gerações, embora as diferenças incluíssem dois achados contraditórios: (1) *Baby Boomers* valorizam mais o aprendizado de coisas novas e a liberdade do que a Geração X, mas (2) a Geração X valoriza liberdade de supervisão mais que os *Baby Boomers*. O estudo transversal de Chen & Choi (2007), a partir da participação de 500 administradores e supervisores contatados de maneira aleatória nos Estados Unidos, encontrou que os *Baby Boomers* valorizam o crescimento pessoal mais do que a Geração X e os *Millennials*, e encontraram que os *Millennials* avaliam o ambiente do trabalho mais do que *Baby Boomers* e a Geração X. No entanto, outro estudo concluiu que todas as três gerações valorizaram o conforto e a segurança, e o crescimento profissional igualmente.

As contribuições transversais obtidas a partir da participação 382 trabalhadores da área de Tecnologia da Informação em 23 agências e universidades nos Estados Unidos, apontam para a análise de que os *Baby Boomers* apresentam menor participação no trabalho e compromisso normativo, ou compromisso devido a sentimentos de obrigação, mas maior compromisso de continuidade, ou compromisso devido a custos elevados de saída, do que a Geração X (Davis et al., 2006). Enquanto isso, os *Millennials* são apontados como exibindo uma taxa de rotatividade voluntária mais elevada do que a Geração X e os *Baby Boomers*, mas as mais baixas intenções de rotatividade (Cassidy & Berube 2009), e *Millennials* e Geração X relataram maior intenção de rotatividade do que *Boomers* na pesquisa de Dudley et al (2009). Estes achados contraditórios sugerem mais investigação.

Devido a isso, Kowske, Rasch e Wiley (2010), examinaram empiricamente as diferenças geracionais em atitudes de trabalho em todas as últimas gerações, com ênfase na natureza das semelhanças e diferenças de *Millennials*, quando comparado com as gerações anteriores. O estudo foi realizado a partir dos dados de um formulário chamado "WorkTrendsTM survey", uma pesquisa de opinião para trabalhadores que é realizada

anualmente nos Estados Unidos da América desde 1985 até 2006 em papel e de 2007 a 2009 online. Eles descobriram que as pequenas diferenças geracionais existem, pelo menos no que diz respeito a certas atitudes de trabalho depois de controlar a idade e os efeitos do período estatisticamente, mas as gerações são mais semelhantes do que diferentes no trabalho. Independentemente da geração, por exemplo, eles descobriram que as pessoas se sentem satisfeitas de forma semelhante, talvez indicando que eles continuam a selecionar empregos de acordo com o que gostam de fazer, e mudam de emprego quando eles estão insatisfeitos. A satisfação com remuneração e benefícios também demonstra semelhanças práticas entre as gerações. Os jovens adultos mostraram o mesmo nível de intenção de rotatividade que as gerações mais velhas, indicando que a transição entre trabalhos não é uma característica geracional. Os autores dizem que as diferenças são estatisticamente significativas, mas menos significativas do que as semelhanças. São elas: um ligeiro aumento na satisfação global de *Millennials* quando comparado com *Baby Boomers* e Geração X; Os *Millennials* se sentem satisfeitos com a segurança do trabalho como as gerações anteriores, mas é necessário considerar que uma mudança fundamental em como a segurança do trabalho é definida por cada geração existe; *Millennials* estão se sentindo mais satisfeitos com a sua oportunidade de obter um emprego melhor e desenvolver sua carreira em sua organização do que todas as gerações anteriores, mas os autores afirmam que podemos estar testemunhando tentativas da organização para melhorar a retenção usando ferramentas como a progressão da carreira.

Outro artigo que faz a discussão geracional a partir do contexto dos Estados Unidos da América faz uma descrição da Geração Y ou *Millennials*: chamados de Geração Y, *iGen, Generation We, Generation Me, unGen e Generation Next*, são definidos como aqueles nascidos entre 1980 e 1990. São 82 milhões e são a geração mais diversa etnicamente e racialmente. Passaram pelas piores crises financeiras da história (Mcleigh & Boberiene, 2014).

Retornam à casa dos pais ou permanecem mais tempo nela e, por isso também, são chamados de Geração *Boomerang*. Isso se deve ao fato de que são a geração que enfrenta os maiores níveis de pobreza e desemprego se comparada às duas gerações anteriores. Vivenciam também uma instabilidade de emprego maior, de modo que vivem mais perdas de emprego e viram empresas falirem, de modo que perderam a fé nas corporações americanas e não desejam carreiras de longo prazo em consequência disto. Procuram, ao invés disso, começar seus próprios negócios quando não encontram locais de trabalho onde possam ter seus valores pessoais conciliados, como flexibilidade, autonomia e controle sobre a rotina diária (Mcleigh & Boberiene, 2014).

Tem dificuldade de encontrar o primeiro emprego, o que os leva a passarem por períodos longos de desemprego e menor chances de crescimento de carreira, de modo que 50% referem aceitarem trabalhos que não os agrada para conseguir pagar as contas. O desemprego, por sua vez, aumenta as taxas de isolamento e depressão e suicídio. São conhecidos também como *lost generation*. Como uma forma de lidar com a falta de oportunidades, alguns voltam a estudar, perseguindo melhor qualificação.

Mcleigh e Boberiene (2014) discutem a grande expectativa com a qual os jovens ingressam nas universidades, uma vez que são treinados a ingressar nelas, mas não a lidar com a vida universitária e profissional. Frustram-se, então, diante das altas expectativas não atendidas, o que aumenta as taxas de ansiedade e problemas de saúde mental diversos entre os universitários. Abarcam também a discussão a respeito dos americanos sem diplomas de ensino médio ou universidades como aqueles que enfrentam as maiores dificuldades e estão em inatividade, foram do mercado de trabalho e dos estudos, enfrentando baixa chance de mobilidade social. Discutem também o sentimento de isolamento que as mídias sociais e a tecnologia podem trazer por diminuir o contato pessoal entre as pessoas. E o menor sentimento de pertencimento, o que se deve ao fato de não estarem inseridos em organizações.

Segundo Mcleigh e Boberiene (2014), muitos são pais e mães solteiros, o que traz dificuldades financeiras e de rotina, principalmente aos que não contam com ajuda familiar. E não confiam em seguridade social, imaginando que não terão aposentadoria na velhice.

Apontam, por fim, algumas políticas que podem contribuir para a vivência dos *Millennials*: política de facilitação para início de novos negócios; políticas de incentivo de treinamento de profissionais e de estágios; serviços de saúde mental nas universidades; preparação para lidar com frustração e fracasso; preparação para a vida universitária e de trabalho pelas escolas; e programas de capacitação técnica (há mais empregos nessas áreas nos EUA).

Essas pesquisas apontam mais semelhanças que diferenças entre os jovens adultos das chamadas Geração Y ou *Millennials* e as gerações anteriores. Valores como identificação e autorrealização a partir do trabalho, autonomia, desafios, conciliação entre vida pessoal e profissional, busca por qualificação profissional, oportunidade de crescimento, confiança, relacionamento interpessoal, imagem e valores organizacionais, desejo de fazer carreira, reconhecimento, salário e benefícios parecem não ter relação com a idade e terem grande importância para todas as faixas etárias dos adultos estudados nestes artigos.

Algumas diferenças foram destacadas como: adultos da chamada Geração Y ou *Millennials* se comprometem mais com a organização quanto seus valores se relacionam com

os dela, o que quando não acontece aumenta a intenção de saída. Além disso, busca por sentimento de prazer relacionado ao trabalho, flexibilidade nas condições e relações de trabalho, ambiente agradável, bom relacionamento, responsabilidade social da empresa, apareceram como mais associados aos adultos desta geração.

A pesquisa de Mcleigh e Boberiene (2014) faz relação entre as diferenças encontradas nesta geração com o contexto em que se desenvolveu: vivenciam os maiores níveis de pobreza, maior instabilidade de emprego, enfrentam maiores períodos de desemprego, o que os levaria a terem menores comprometimentos com organizações, maior busca por qualificação, adiamento da saída da casa dos pais e busca por trabalhos autônomos.

Um achado interessante dessas pesquisas é o da visão que as gerações anteriores têm da Geração Y ou *Millennials:* são vistos como agentes de mudança pela relação que têm com a tecnologia e sua rapidez, mas são encarados como ameaça pelo menor comprometimento com as organizações, o que contrasta com outro achado que aponta que *Millennials* apresentam maior taxa de rotatividade, porém menor intenção de rotatividade, mostrando que intenção de transição entre trabalhos não é algo geracional. (Comazzeto, Perrone, Vasconcelos, & Gonçalves, 2016)

A pesquisa de Raymer, Reed, Spiegel e Purvanova (2017) aponta para as consequências dessa visão ideológica das gerações que parece ser refutada por todas as pesquisas encontradas. Esses autores contaram com a participação de 282 pessoas que já haviam trabalhado no setor de Recursos Humanos e em organizações não governamentais e buscaram investigar a influência das ideologias relacionadas às gerações na percepção das pessoas com relação aos *Millennials*. Encontraram que os participantes das Gerações X e *Baby Boomers* descreviam negativamente os *Millenials* de maneira significativa. Além disso, essa percepção negativa da geração fez com que os participantes das gerações anteriores avaliassem também negativamente as habilidades desses jovens para o trabalho. Por outro lado, os *Millenials* referiram de maneira significativa sofrerem discriminação em função da sua idade e serem excluídos de alguns tipos de treinamentos.

A partir da revisão bibliográfica realizada, encontrou-se uma variedade de artigos nacionais e internacionais que discutem o tema por diversos prismas. Alguns abordam o tema por meio de uma análise da situação de emprego e do contexto enfrentado, outros ressaltando as consequências à saúde mental de adultos jovens que vivenciam insegurança e instabilidade no mundo do trabalho; há ainda aqueles que comparam os adultos desta faixa etária com adultos mais velhos e levantam as semelhanças mais fortes que as diferenças entre os adultos de

diferentes idades com relação ao que valorizam, buscam ou se preocupam no que diz respeito ao trabalho.

Dessa forma, é possível afirmar que as pesquisas descontroem o estereótipo relacionado aos adultos jovens, associados à Geração Y ou chamados de *Millennials*, relacionando a eles desejos semelhantes aos adultos em geral diante do mundo do trabalho ou destacando aspectos sociais e econômicos que justificam suas diferenças.

Observa-se, a partir das pesquisas encontradas que o adulto jovem vivencia contextos de insegurança no trabalho estando expostos a maiores fluxos de trabalho com entradas e saídas de situação de emprego e desemprego por terem maior dificuldade de se manterem no emprego; adotam estratégias frente a esta situação que os levam às atitudes geralmente atreladas ao estereótipo de sua geração como busca por qualificação, adiamento da saída da casa dos pais, busca por trabalhos autônomos; e diante disso, buscam por segurança, reconhecimento, benefícios, estabilidade, autonomia, bom relacionamento interpessoal, conciliação de trabalho e vida pessoal, oportunidade de crescimento e construção de carreira e identificação com os valores organizacionais.

Fica evidente a diversidade de discursos sobre as transições de carreira de adultos jovens: discursos de sociólogos e filósofos que buscam compor uma macronarrativa da atualidade que descrevem o momento atual como permeado por desorientação, individualismo, vidas recortadas por instabilidades e falta de delimitações, entre elas entre emprego e desemprego e trabalho e ócio; e pesquisas acadêmicas que contextualizam essas explicações sobre as transições de carreira, conferindo a elas o sentido de inevitabilidade diante da precarização do trabalho ou estratégia frente às incertezas vividas.

Diante dessa diversidade de discursos, o que se pode dizer de fato de cada um dos jovens adultos em suas transições de carreira? Será que transitam entre trabalhos por não se vincularem a eles ou por viverem uma insatisfação constante? Será que não refletem sobre suas escolhas e tomam decisões sem ter apropriação dos significados e processos de construção de sua carreira?

É possível, por outro lado, que transitem entre trabalhos, apenas porque estão inseridos no contexto econômico e social que prevê uma precarização do trabalho e são eles os mais atingidos pela instabilidade? Como esses jovens vivenciam essas transições, qual a percepção deles a respeito de suas razões e sentidos na sua carreira?

É diante de todas essas visões e explicações acerca do fenômeno das transições de carreira de jovens adultos que a presente pesquisa pretende acessar a experiência daqueles que

vivem tais transições, buscando compreender qual a sua visão a respeito do sentido delas na sua carreira e assim, ampliar a compreensão quanto às possibilidades de construções de carreira na contemporaneidade, identificando a influência dos discursos sociais vigentes a respeito das transições de carreira dos jovens adultos.

Para isso, é importante destacar o que Tomizaki (2010) considera que se deve levar em consideração na análise sobre uma geração: a idade, a situação de classe, as experiências comuns, a relação com as outras gerações, o contexto histórico, social e cultural, e as relações familiares para que se possa definir características comuns a determinado grupo de pessoas, ainda que, mesmo assim, não seja possível uma homogeneidade absoluta.

Por esse motivo, para responder a esta questão relacionada aos jovens adultos e seu percurso na trajetória de trabalho no contexto atual, é importante definir, também de maneira precisa, a quais vínculos de trabalho estes jovens adultos estão submetidos, assim como as características do trabalho que realizam, pois estas características também influenciam na maneira como vivenciarão sua carreira.

Em pesquisa realizada por Azevedo e Tonelli (2014) sobre os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados no Brasil, as autoras afirmam haver uma vasta mistura de diferentes tipos de contrato de trabalho, que configuram diferentes relações de trabalho. Em São Paulo, parte da população que recebia salário passou a trabalhar por conta própria, o que gerou, segundo Chahad (2003) um crescimento no número de trabalhadores assalariados sem carteira de trabalho assinada e de trabalhadores autônomos. A Global Entrepreneurship Monitor (2012 apud Azevedo & Tonelli, 2014) ressalta ainda que trabalhadores assalariados se uniram a colegas em cooperativas, constituíram pessoas jurídicas, entre outras possibilidades, o que é evidenciado pelo aumento no número de empreendedores na última década no Brasil. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] de 2012 (Azevedo & Tonelli, 2014), cerca de 40% da mão de obra de brasileiros atualmente não trabalha no mercado formal estando distribuída entre trabalhadores sem carteira assinada (14,7%), aqueles que trabalham por conta própria (18,1%), os que são empregadores (4,2%) e os que não recebem remuneração (0,4%).

A partir destes dados, para efeito de delimitação metodológica, serão selecionados para participação na pesquisa adultos jovens que componham retratos variados a partir de áreas de trabalho e classe sociais diferentes, levando em consideração a variedade de seus perfis no que diz respeito a gênero, raça, local de moradia, vínculo de trabalho, visando uma ampliação das possíveis compreensões a respeito das transições de carreira desta população e da influência dos discursos sociais na sua construção de carreira.

## 2.3. Referencial teórico: Base teórica e principais concepções utilizadas

### 2.3.1. Base epistemológica: Construcionismo Social

O referencial teórico escolhido para a presente pesquisa foi o Construcionismo Social, que surgiu em meio a um movimento de libertação das ciências sociais e humanas do cientificismo que abriu a possibilidade de um pluralismo metodológico que enriqueceu suas investigações. Os filósofos de Oxford, ao darem ênfase à linguagem como modo de compreender o ser humano e suas produções, permitiram a reformulação de projetos e métodos das ciências humanas e sociais: a realidade teve sua definição reformulada; a linguagem passou a ter caráter de ação e não mais representação, o que contribuiu para as correntes construcionistas; a linguagem se instituiu como constitutiva, não só dizendo sobre o mundo, mas o instituindo, não só refletindo as coisas, mas participando de sua constituição; é também a linguagem, ação sobre os outros; e incide sobre a conformação e desenvolvimento das relações e práticas sociais (Iniguez, 2004).

Iniguez (2004) afirma:

> O auge da concepção "ativa" da linguagem teve repercussões importantes em disciplinas como, por exemplo, a psicologia social, onde investigadores como Kennet Gergen e John Shotter estão, atualmente, estimulando uma poderosa corrente socioconstrucionista, ou onde Michael Billig, Ian Parker ou Johnathan Potter, entre outros, estão desenvolvendo o prolífico campo da "análise do discurso" (p. 39).

Completa inserindo a psicologia evolutiva, clínica, a antropologia, a história e a sociologia como participantes desse movimento construcionista e discursivo. Iniguez (2004) também destaca que, a partir do modo como se compreende a linguagem nos séculos XX e XXI, deu-se origem a uma infinidade de perspectivas, entre elas, narratividade, dialogismo, hermenêutica, construção, análise conversacional, análise do discurso, análise retórica, entre outras.

A visão construcionista tem foco, então, em teorias da Sociologia, Linguística e Antropologia. De acordo com esta visão, a realidade "é constituída por meio de práticas e discursos engendrados nas relações psicossociais" (Ribeiro, 2011, p. 20). Entende-se por práticas as "maneiras como as pessoas se posicionam nas relações psicossociais" (Ribeiro, 2014, p. 102) e por discursos, os "posicionamentos coletivos, se constituindo em macronarrativas construídas e legitimadas nas relações psicossociais, com base em significados

e processos de significação mais estáveis como discursos sociais mais amplos e intimamente associados à distribuição de poder da sociedade" (Ribeiro, 2014, p. 102). As narrativas, por sua vez, são definidas como "posicionamentos individualizados que se constituem em micronarrativas construídas e legitimadas nas relações psicossociais, marcando uma contribuição pessoal através dos saberes e experiências da vida cotidiana transformada em linguagem" (Ribeiro, 2014, p. 102). Dessa forma, a realidade é, então, o conjunto das narrativas e dos discursos produzidos e compartilhados sobre a realidade, e não uma verdade objetiva (Ribeiro, 2011).

Segundo Young e Collin (2004), a visão construcionista, por considerar que o mundo social é constituído pelos processos sociais e práticas relacionais, é uma forma de compreender a realidade que localiza as pessoas, suas ações e preocupações, sua carreira de acordo com seus contextos social, econômico, cultural, histórico e temporal. Isso porque, nesta perspectiva, a realidade não existe objetivamente, ela é construída a partir da linguagem, que é por sua vez, ela mesma uma prática social.

A linguagem constitui as narrativas das pessoas e cada uma dessas narrativas representa um conjunto de significados que dão uma forma de interpretação do mundo. As narrativas são produzidas pelas pessoas e as constituem ao mesmo tempo (Schultheiss & Wallace, 2012). As narrativas não são descontextualizadas e nem inéditas, elas seguem padrões que são construídos ao longo da vida e tendem a se repetir para dar referência à vida das pessoas e base para a construção de suas trajetórias e projetos. Assim, toda pessoa tem um padrão narrativo para referenciar suas construções de vida, como, por exemplo, as construções de carreira (Ribeiro, 2012). Segundo Richardson (2012), o termo discurso remete para a compreensão de que a linguagem está sempre permeada por valores e crenças sociais e, ao mesmo tempo, coconstrói a experiência, a subjetividade e a consciência. A base da subjetividade parte das interações sociais, de modo que a experiência é sempre uma construção conjunta de pessoas convivendo socialmente (Richardson, 2012). A partir dessas interações, várias versões sobre a realidade são construídas, ou seja, várias narrativas pessoais que serão sempre embasadas nos discursos sociais (Schultheiss & Wallace, 2012).

É por esse motivo que tanto Young e Collin (2004), quanto Schultheiss e Wallace (2012), afirmam que as investigações devem ser feitas focalizando as interações e práticas sociais, uma vez que o conhecimento é histórica e culturalmente construído a partir desses processos sociais. Schultheiss e Wallace (2012) ainda ressaltam que as ações sobre o mundo geram transformações e partem de diferentes narrativas e discursos sobre a realidade que podem dar origem a novas compreensões, intervindo sobre o mundo. Assim, segundo o

Construcionismo Social, as investigações, elas mesmas, também intervém sobre o mundo por se constituírem como ações sociais e são potencialmente geradoras, segundo Collin (2000), de mudança social, portanto.

Guba (1990) define a perspectiva construcionista como tendo uma ontologia relacional uma vez que a realidade é entendida como intersubjetivamente construída por meio das práticas e discursos sociais; tem base epistemológica intersubjetivista, já que o conhecimento é um discurso sobre a realidade e não a realidade mesma, e emerge da trama intersubjetiva e, finalmente, tem uma metodologia dialógica e transformativa, uma vez que a interpretação sobre a realidade é construída na relação psicossocial que gera narrativas, discursos e práticas sociais.

Por ter a linguagem como ação, constitutiva e transformadora da realidade, que é entendida como constituída por práticas e discursos engendrados nas relações psicossociais, sendo portanto, um conjunto de narrativas e discursos produzidos e compartilhados, o Construcionismo Social dá a possibilidade de buscar a compreensão das transições de carreira de jovens adultos por meio da discussão dos discursos e narrativas que compõem não a realidade como objetiva, mas a realidade como construção psicossocial.

### 2.3.2. Principais concepções utilizadas

#### 2.3.2.1. Trabalho, trajetória de vida de trabalho, carreira e transição de carreira

A partir da visão construcionista, é possível definir trabalho com base em Ribeiro (2014, p. 53):

> (...) todo trabalho requer um esforço físico e mental, empreendido através de uma ação sobre o mundo, que volta para si mesmo, é detentor de uma meta ou objetivo, ou seja, todo trabalho é uma ação intencional que visa resultado ou produto, sendo que este processo pode gerar transformação ou alienação (sofrimento) e o que definiria o produto do trabalho seria o fato de ele ser reconhecido psicossocialmente como trabalho: pessoa e sociedade devem legitimar determinada ação como trabalho para que ela seja reconhecida como tal.

Essa definição se alinha à discussão de Hannah Arendt sobre as atividades laborais. Arendt (1958/2017) as atrela à vida ativa, que segundo ela, é a possibilidade de existir e participar na construção do mundo e das relações psicossociais. Para a autora, a vida ativa é a

dimensão fundante da condição humana e compreende todas as atividades humanas, as quais diferencia em três fundamentais: labor, atividade que corresponde ao processo biológico, mecânico, a vida; trabalho, atividade que corresponde à mundaneidade, à produção do que é permanente, as coisas; e ação, correspondente à condição de pluralidade, de igualdade entre as pessoas em sua condição de humanos, possibilitando trocas e laços e, por consequência, a construção da história subjetiva e social (Arendt, 1958/2017; Ribeiro, 2014).

A partir desta distinção das atividades humanas é possível pensar que a atividade laboral, que se chama comumente de trabalho, constitui de modo diferente as pessoas de acordo com suas condições, ou seja, a depender do contexto e das características do trabalho ele pode ser fundante da condição humana, como na ação de Arendt (1958/2017) ou alienante como no labor definido pela mesma autora.

Entendendo o termo "trabalho" como passível destas três possibilidades definidas por Arendt (1958/2017), a presente pesquisa adota a definição de Ribeiro (2014) para carreira: "fenômeno psicossocial e como construção narrativa, gerada na relação com as construções discursivas disponíveis de carreira em um dado contexto" (Ribeiro, 2014, p. 85).

Ribeiro (2012) aponta para o momento de transição pelo qual o mundo sociolaboral passa, no qual convivem modelos de carreira tradicionais com formas emergentes, de acordo com as realidades em que as carreiras são construídas. A partir dessa compreensão, Ribeiro define cinco continua de análise para a investigação das carreiras: *continuum* subjetivo-social, *continuum* estabilidade-flexibilidade, *continuum* organizações-redes, *continuum* permanência-mudança e *continuum* fechamento-abertura. Assim Ribeiro (2012) define:

> A realidade sociolaboral (...) seria uma construção relacional psicossocial tridimensional, na qual as dimensões não são separadas, mas são zonas de produção discursivas geradoras de um processo psicossocial global que vai dos processos discursivos subjetivos até os processos discursivos sociais (p.151).

a) *continuum* subjetivo-social

É a base central para a análise da carreira como relação psicossocial; pressupõe um processo de construção contínua de uma pessoa a uma realidade (de processos narrativos subjetivos a processos discursivos sociais), num elo de continuidade do subjetivo ao social (Ribeiro, 2012).

b) *continuum* estabilidade-flexibilidade

Esse *continuum* vai do extremo da estabilidade (estabilidade moderna) ao extremo da flexibilidade (estabilidade contemporânea). A primeira é definida como um modelo de organização e dinâmica sociolaboral determinado por bases objetivas e sólidas para o vínculo com o mundo do trabalho, que por sua vez, gera segurança e continuidade vital, de forma que é uma responsabilidade do contexto gerar a segurança. A segunda é definida como um modelo de organização e dinâmica sociolaboral determinados por bases menos objetivas e mais fluidas para o vínculo com o trabalho e necessitam de ação das pessoas na relação com o contexto de trabalho para que se gere segurança, sendo assim um modelo psicossocial (Ribeiro, 2012).

c) *continuum* organizações-redes

Esse *continuum* vai do extremo das organizações de trabalho, definidos como espaços e processos organizacionais de trabalho delimitados e circunscritos,como empresas e instituições, ao extremo das redes sociais, definidas como espaços e processos organizacionais de trabalho dispersos nas redes sociais (Ribeiro, 2012).

d) *continuum* permanência-mudança

Esse *continuum* vai do extremo da permanência ao extremo da mudança, entendendo permanência como a continuidade da trajetória de vida baseada na progressão gradativa, enquanto mudança é a continuidade da trajetória de vida baseada nos processos imprevistos (Ribeiro, 2012).

e) *continuum* fechamento-abertura

Esse *continuum* vai do extremo do fechamento ao extremo da abertura. Fechamento entendido como a busca de proteção através do ensimesmamento em modelos predefinidos de relação com o mundo do trabalho, e abertura entendida como a busca de relação e negociação contínua com o mundo do trabalho (Ribeiro, 2012).

Ribeiro (2012) afirma que a contemporaneidade tem se construído na pluralidade e na heterogeneidade, mas ainda com padrões coletivos. Partindo desta compreensão, Ribeiro (2013) realizou uma sistematização das principais narrativas acadêmicas sobre construções de carreira, a partir do que os autores Berzonsky (1989), Douglas (1998), Hall (2003), Castel (1997), Touraine (1998), Castells (2001), Grote e Raeder (2009), Demazière e Dubar (2006),

Dif (2004), Marhuenda et al. (2004), Driver (1982), Chanlat (2005) e Kanter (1997) conceituaram sobre o tema.

A partir desta sistematização, Ribeiro (2013) definiu quatro grandes produções discursivas resultantes das construções de carreira, levando em consideração:

a) *Nostalgia*, ligada à trajetória de trabalho de *carreira organizacional*, baseada nas organizações de trabalho, empresas e instituições, localizada num *continuum* psicossocial no extremo tradicional e com projetos e identidades organizacionais.
b) *Fechamento*, ligada à *carreira profissional*, baseada nas profissões, ocupações, grupos profissionais, associações de classe e sindicatos, localizada no *continuum* psicossocial no extremo tradicional e com projetos e identidades profissionais e/ou ocupacionais
c) *Possibilidade*, ligada à *carreira proteana/sem fronteiras*, baseada nas redes sociais, localizada no *continuum* psicossocial no extremo flexível e com projetos e identidades de rede
d) *Instrumentalidade*, ligada à *carreira transicional* ou não-carreira, sem base psicossocial de apoio, localizada fora do *continuum* psicossocial e com projetos dispersos e descontínuos e anti-identidade.

Segundo Ribeiro (2014), projeto e trajetória são duas dimensões da carreira, sendo projeto a "intenção concretizada numa estratégia de articulação espaço-temporal" (p.124) e trajetória a "resultante da realização do projeto em coconstrução com o mundo do trabalho" (p.124) e é constituída por significados e processos de construção (temas e enredos).

Sendo assim, entendendo o trabalho como potencial constituinte da condição humana e carreira como um fenômeno psicossocial e construção narrativa, para pensar as transições de carreira, a presente pesquisa recorre às definições de Knabem, Ribeiro e Duarte (2018), Masdonati e Fournier (2015) e Young (2011) para transição.

Masdonati e Fournier (2015) entendem transição como um processo que ocorre ao longo do tempo e envolve a subjetividade das pessoas, já que envolve o significado pessoal e social em interação com o contexto e também a construção de compreensões coerentes de experiências passadas, presentes e futuras. Segundo Masdonati e Fournier (2015), o suporte social e os contextos relacionais têm grande impacto nas transições vividas pelas pessoas.

Assim como Masdonati e Fournier (2015), Knabem e Ribeiro (2015) também destacam o caráter contínuo do processo de transição e estendem esse processo para toda a carreira da

pessoa. Ressaltam ainda que o processo de transição é coconstruído gradualmente de maneira singular pelas pessoas e difere de acordo com o tipo de trabalho realizado por elas (Knabem, Ribeiro, & Duarte, 2018).

A definição de Young (2011) para transição, também está alinhada à definição de carreira adotada nesta pesquisa de Ribeiro (2014), ao destacar o caráter intencional do processo de transição. Young (2011) conceitua "transições" como ações e projetos conjuntos, entre a pessoa e os outros, direcionados para objetivos. As transições, para este autor, incluem processos sociais e subjetivos, ou seja, ações, que são comportamentos manifestos, processos internos e significado social. Segundo Young (2011), para analisar transições vividas por uma pessoa é importante coletar as lembranças das oportunidades, das limitações e a duração das transições.

Todos os autores citados, portanto, entendem transição como um processo contínuo, intencional, relacional e que ocorre a partir dos significados sociais disponíveis.

#### 2.3.2.2. Significados, sentidos e projeto de vida de trabalho

Significados são produções discursivas que cristalizam posicionamentos (Ribeiro, 2014) a partir dos repertórios interpretativos disponíveis (Spink, Medrado, & Melo, 2002). A partir dos sistemas de significação ou posicionamentos coletivos em um contexto específico, definidos como discursos, a produção de sentidos se dá (Spink, 1999). Isto é, a produção de sentidos, como fenômeno linguístico, coloca em movimento o sistema de significação disponível.

Assim, os discursos são formados por significados, e as narrativas são formadas por sentidos, que descontroem e interpelam as cristalizações do sistema coletivo de significações. (Ribeiro, 2014). Desse modo, segundo Ribeiro (2014), os sentidos das narrativas operam para dar forma à compreensão de um propósito para a vida (projeto de vida) e para se articular as ações cotidianas e eventos da vida em unidades episódicas (trajetória de vida).

Projetos de vida são, ao mesmo tempo, processos e produtos de ações no mundo. São processos, uma vez que se constituem na construção de sentidos das pessoas e são, por isso, uma forma de autoconstrução. E se constituem como produtos, porque são uma história das pessoas para si mesmas, ou seja, "estratégias de articulação espaço-temporal intencionais e

construídas psicossoalmente em contextos discursivos relacionais, como linguagem em ação" (Ribeiro, 2014, p. 108).

Dessa forma, os projetos são construções que permitem a compreensão dos eventos passados da vida das pessoas e o planejamento de ações futuras. Assim, dialogicamente, a pessoa e o mundo se modificam constantemente a partir da relação dialógica entre o projeto da pessoa e o projeto de mundo, que sobredetermina o projeto singular (Ribeiro, 2014).

Ribeiro (2012) destaca, em síntese, que os projetos são intencionais, construídos psicossocialmente, relacionais, narrativos, constituem uma estratégia de articulação espaço-temporal e são um fazer discursivo.

## 2.4. Justificativa

São muitos os discursos que buscam explicar o que se vive na atualidade, em especial, no campo do trabalho: macronarrativas de sociólogos e filósofos que tentam dar unidade à experiência em diversos contextos e descrevem um mundo instável, flexível, carregado de individualização e que não dá às pessoas contornos determinados para que orientem suas vidas, como as de Bauman (2001), Beck (2011), Han (2017) e Lipovetsky (2011), citadas nesta pesquisa; e discursos acadêmicos que problematizam a situação do adulto jovem no mundo do trabalho, contextualizando suas transições. Diante destas proposições de leitura da realidade embasadas em discursos sociais considerados centrais para a vida contemporânea, uma dúvida emergiu: Seriam estes discursos sociais referências para as construções de carreira de todos ou haveria diferenças?

Para complementar esse panorama, ampliar a discussão e tentar responder à pergunta formulada, faz-se necessário entrar em contato com as construções das narrativas daqueles que vivenciam tais transições, possibilitando que se verifique de que forma os discursos sociais citados estão presentes nas narrativas de vida de trabalho dos adultos jovens, no que diz respeito à produção narrativa, à construção de significados e sentidos e aos projetos de vida.

Assim, a presente pesquisa buscou ampliar a discussão a respeito das trajetórias de vida de trabalho de adultos jovens na contemporaneidade, visando contribuir para os estudos no campo da Psicologia Social e do Trabalho e da Orientação Profissional e de Carreira por meio de uma pesquisa que buscou responder como adultos jovens com cerca de cinco anos de

experiência de trabalho vem construindo suas carreiras e realizando transições, e qual a influência dos discursos sociais neste processo a partir das suas narrativas de vida de trabalho.

# 3

# OBJETIVOS

## 3.1. Objetivo geral

Compreender as possibilidades de construção e transição de carreira de adultos jovens com cerca de cinco anos de experiência de trabalho a partir das suas narrativas de vida de trabalho e qual a influência e a relação com os discursos sociais da atualidade.

## 3.2. Objetivos específicos

- Identificar os discursos sociais, padrões narrativos, processos centrais, significados e sentidos, e projetos de vida de trabalho presentes nas narrativas;
- Identificar e descrever trajetórias individuais de vida de trabalho;
- Contrastar discursos sociais e projetos de vida de trabalho em áreas de trabalho e classes sociais distintas.

# 4

# METODOLOGIA

## 4.1. Delineamento da pesquisa

A presente pesquisa tem enfoque qualitativo narrativo, que, segundo Polkinghorne (1988), atende à possibilidade de captar, a partir das narrativas individuais, a experiência de vida, tanto no que diz respeito à construção da vida de trabalho ao longo do tempo, quanto em relação aos sentidos construídos com relação ao mundo do trabalho. Segundo Alvesson e Willmott (2002) e Bendassolli e Coelho-Lima (2015), é a partir dessas narrativas que se pode acessar o modo como cada pessoa interage com as relações e discursos sociais, criando espaço para que emerjam as produções sociais de discurso. As narrativas autobiográficas mostram o modo como as pessoas se veem através do discurso social, e por isso, revelam os significados coletivos.

A partir deste enfoque, é possível coconstruir as histórias de vida e experiências significativas do dia a dia de trabalho dos participantes, estimulando a fala livre e permitindo que o participante guie sua narrativa (Polkinghorne, 1988). Então, a partir da análise destes significados emergentes na narrativa, se torna possível reconstruir o modo como os participantes estão realizando suas escolhas de carreira e construindo seus projetos de vida de trabalho no mundo atual flexibilizado. Observa-se, assim, que este enfoque corrobora com o conceito da narrabilidade, ou seja, capacidade da pessoa de narrar sua história com coerência e, com isso, encontrar papeis e sentidos centrais que norteiam as escolhas, prioridades e atividades de sua história de vida de trabalho (Savickas et al., 2009).

Por fim, o enfoque escolhido atende aos objetivos da pesquisa, considerando que a pesquisa qualitativa se adequa à proposta de compreender fenômenos que dizem respeito aos significados, motivações, crenças e valores da vida humana (Minayo, 2001). Segundo Silva (2003), a abordagem qualitativa, a partir da compreensão das narrativas, favorece o desvelamento dos processos sociais, abarcando seus aspectos múltiplos e dinâmicos. Assim, é possível formular novas hipóteses que captam os sentidos e experiências singulares e coletivas e que permitem identificar novos sentidos e conceitos relacionados à experiência na vida de trabalho que estão para além do que já se conhece a partir de métodos quantitativos e qualitativos com categorias pré-definidas (Blustein, 2006).

## 4.2. Participantes

Pessoas com cerca de cinco anos de experiência de trabalho, na cidade de São Paulo, com formação de Ensino Superior completo ou incompleto com idade entre 25 e 29 anos de idade. Foram selecionadas duas pessoas de cada uma das áreas de trabalho a seguir: Tecnologia da Informação e Enfermagem. Sendo que em cada área de trabalho citada foram escolhidas uma pessoa formada ou em formação em universidade pública, desde que tenha cursado colégio particular; e uma pessoa formada ou em formação por universidade particular de classe média baixa, que tenha estudado em escola pública.

Estes critérios foram escolhidos visando compor um panorama de pessoas com referenciais diversos, focalizando particularidades das áreas de trabalho e do tipo de universidade cursada, principalmente. Outros critérios como gênero e local de moradia foram considerados na análise, porém não foram contemplados como critérios de escolha dos participantes.

As áreas de trabalho escolhidas foram selecionadas pelos motivos expostos a seguir. Entende-se que a área da Tecnologia da Informação poderia estar mais susceptível à velocidade das mudanças do mundo atual, em função dos avanços da tecnologia, e assim, as pessoas que trabalham nessa área estariam expostas aos discursos sociais referentes à hipermodernização (Lipovetsky, 2011), que descreve o mundo como movido pelo tecnocapitalismo, pelas indústrias culturais, pelo consumismo, pelas mídias e pelas redes digitais, trazendo uma universalização da cultura mercantil, que exige que o ser humano seja sempre mais moderno, mais informado, mais eficaz. Ou ainda ao discurso levantado por Han (2017) que afirma uma valorização da inquietude e do aceleramento ligada ao avanço da tecnologia e à valorização do desempenho. Há ainda o discurso apontado por Bauman (2001), que coloca na tecnologia a responsabilidade pela imposição de disponibilidade e prontidão às pessoas, comprometendo a liberdade. Além disso, segundo as pesquisas de Ramos e Joia (2014) e Mangia e Joia (2015), profissionais da área de TI mudam de área de trabalho com frequência em função de busca por crescimento profissional e novos desafios e desejo de experimentar outras atividades e experiências.

Dessa forma, compor os participantes com profissionais desta área permitiria conhecer a relação deste contexto e destes discursos sociais ligados ao avanço da tecnologia e a influência disso no modo de viver das pessoas com as narrativas de trabalho construídas por eles na contemporaneidade.

Em revisão bibliográfica, Beria, Ligorio, Pinhatti, Boucinha e Oliveira (2017) apontam que os artigos da área da saúde que investigam a rotatividade de funcionários apontam como causas principais as más condições de trabalho, a instabilidade do vínculo trabalhista, a gestão autoritária, a carga horária, a sobrecarga, que, muitas vezes, leva a problemas de saúde. Desses artigos se destaca o de Vieira e Kurcgant (2010). Os autores encontraram como preocupação dos profissionais de enfermagem a sobrecarga de trabalho em função do mau dimensionamento do número de funcionários necessários para atendimento adequado dos pacientes, a qualificação e constante treinamento dos profissionais. Apontam também que as taxas de absenteísmo e afastamento por impactos para a saúde destes profissionais são altas. Com relação a fatores de satisfação encontraram reconhecimento, responsabilidade, autonomia e oferecimento de assistência integral ao paciente. Esse estudo sugere que o contexto de trabalho e os discursos sociais relacionados à área da enfermagem são diferentes daqueles relacionados à área da Tecnologia da Informação. Dessa forma, ter como participantes, pessoas que atuem na área da Enfermagem, como uma área representativa de áreas de trabalho tradicionais, traz a possibilidade de compreender como pessoas que trabalham em áreas menos susceptíveis aos discursos sociais ligados ao avanço da tecnologia, porém também susceptíveis a variações do contexto social e a discursos sociais ligados ao mercado de trabalho, constroem sua narrativa de trabalho na atualidade.

O critério do tipo de universidade cursada foi escolhido para contemplar realidades diversas da população de adultos jovens com formação universitária em São Paulo. Segundo dados do INEP, em 2017, foram 636.850 concluintes em universidade pública e 421.436 formados em universidade privada no Brasil, sendo que, em São Paulo, foram 25.803 formados em Universidade Pública e 144.130 formados em Universidade Privada. O tipo de universidade cursada parece ter relação com a classe social dos adultos jovens em questão. Em questionário socioeconômico preenchido por matriculados na Universidade de São Paulo no ano de 2017, por exemplo, consta que 65,6 % desta população estudou em escolas particulares durante todo o Ensino Fundamental e 65,7% durante todo o Ensino Médio; 58% dos pais dos matriculados tem, pelo menos, Ensino Superior Completo; 81,5% dos matriculados não exercia atividade remunerada. O relatório da Unifesp – Universidade Federal de São Paulo, referente aos alunos ingressantes em 2015 apresenta um resultado diferente: a maior parte dos matriculados estudou em escola pública, o que provavelmente se deve a políticas recentes de inclusão de alunos de escolas públicas em universidades públicas. O mesmo relatório é contemplado com uma análise cruzada entre os dados do tipo de escola pública/privada, renda familiar e grau de instrução dos

pais como forma de encontrar taxas de vulnerabilidade dos alunos. Segundo o cruzamento do índice de vulnerabilidade com o tipo de escola frequentada no Ensino Médio, o relatório aponta que quatro em cada cinco ingressantes com maior vulnerabilidade cursaram todo o Ensino Médio em escola pública. Para o segundo nível de vulnerabilidade, a proporção aproxima-se de três em cada cinco – precisamente 61% vêm de escola pública. Escolheu-se, então, para a presente pesquisa, participantes que estudaram em Universidade Pública e haviam estudado em escola particular, entendendo que estes adultos jovens fazem parte de classe social média/alta e participantes que estudaram em Universidade Particular de baixas mensalidades e haviam se formado em escolas públicas, relacionando-os a classe social média/baixa, visando contemplar retratos de construções de carreira variadas no que diz respeito ao tipo de formação e à classe social dos participantes.

Visou-se, assim, contribuir para a compreensão do fenômeno da transição de empregos entre jovens, a partir das vozes daqueles que a vivenciam, buscando contemplar áreas de trabalho que poderiam refletir discursos diversos e, também, tipo de formação universitária e classe social, trazendo a dimensão das variações de oportunidades e contextos que permeiam a construção de carreira das pessoas.

### 4.3. Instrumentos

Foram utilizados dois instrumentos: a entrevista aberta com posterior transcrição do conteúdo gravado para análise, e o diário de campo, produzido pela pesquisadora ao final de cada entrevista. Segundo Chizzotti (1991), quando se analisa tanto o conteúdo da entrevista quanto do diário de campo, valoriza-se entrevistado e entrevistador como atores sociais importantes para a descoberta dos significados presentes na entrevista.

#### 4.3.1. Entrevista aberta

A entrevista aberta teve por objetivo abarcar o discurso espontâneo do entrevistado a partir da seguinte pergunta norteadora (Souza & Matos, 2004): “Conte a história da sua vida

de trabalho desde o momento em que você considera que ela começou até o momento atual da maneira mais detalhada que puder". Neste tipo de entrevista, a pesquisadora tem liberdade para fazer perguntas que surjam ao longo da entrevista (Souza & Matos, 2004).

Este tipo de entrevista foi escolhido por facilitar as construções narrativas (Ribeiro, 2012) – eixo de análise da presente pesquisa e contribuir com a narrabilidade, entendida com a capacidade da pessoa de narrar sua história com coerência e, com isso, encontrar papeis e sentidos centrais que norteiam as escolhas, prioridades e atividades de sua história de vida de trabalho (Savickas et al., 2009). Entende-se que, a partir da entrevista em que a pessoa narra sua trajetória no mundo do trabalho, foi possível compreender os padrões narrativos, processos centrais, significados, projetos de vida de trabalho e os discursos sociais influentes nas construções narrativas de cada um dos participantes (Ribeiro, 2012).

### 4.3.2. Diário de campo

Foi utilizado o diário de campo, produzido ao final de cada entrevista pela pesquisadora. O objetivo do diário de campo é de captar as observações e percepções da pesquisadora, já que, segundo Chizzotti (1991): "O pesquisador experiencia o espaço e o tempo vividos pelos investigados e partilha de suas experiências, para reconstituir o sentido que os atores sociais lhes dão (...)" (p. 111).

## 4.4. Procedimentos

A pesquisa foi explicada ao participante, enfatizando a importância de sua contribuição com o objetivo de favorecer um clima de segurança em que o participante se sentisse tranquilo (Souza & Matos, 2004). Foram entregues, a ele, duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo 1). Neste momento, pediu-se a autorização do participante para a gravação da entrevista e foi feito o esclarecimento com relação ao sigilo quanto à identidade do participante e com relação ao fato de que ele pode interrompê-la a qualquer momento, além de poder optar por escutar a entrevista ao final e realizar modificações caso julgasse necessário ou mesmo desistir da participação ao final da mesma.

Em seguida, foi realizada a entrevista com cada participante individualmente, pedindo para que contasse a história da sua vida de trabalho desde o momento em que julgasse que ela começou até o momento atual da maneira mais detalhada que pudesse. Ao longo da entrevista, a pesquisadora acrescentou perguntas com o objetivo de esclarecer pontos específicos da narrativa. Ao final de cada entrevista, a pesquisadora produziu um diário de campo. E, ao final de todas as entrevistas, as mesmas foram transcritas pela pesquisadora, identificando-as com siglas e, posteriormente, com nomes fictícios, para preservar a identidade do participante.

As transcrições foram enviadas para os respectivos entrevistados, juntamente com o resumo da carreira do participante realizado pela pesquisadora após a entrevista, que na sessão de resultados foi chamada de "Apresentação da entrevista". Assim, o participante poderia fazer as alterações que julgasse necessárias tanto em sua entrevista quanto na apresentação da entrevista.

## 4.5. Análise dos resultados

As entrevistas, gravadas e transcritas, foram acrescidas dos diários de campo e dos esclarecimentos da pesquisadora quanto ao contexto em que o entrevistado está inserido para a então realização de uma análise hermenêutica dos dados coletados a partir dos instrumentos.

A Hermenêutica é um método tradicional da filosofia para leitura e interpretação de textos, que tem por fundamento principal a compreensão de que o sentido de um texto está interrelacionado com as condições históricas nas quais foi produzido, que devem, por sua vez, serem reconstruídas pelo pesquisador (Brown & Locke, 2008). Além disso, entende-se que a experiência de ambos os participantes (entrevistado e pesquisador) compõem a compreensão hermenêutica, uma vez que, segundo Gadamer, só é possível compreender a partir do diálogo, e não meramente a partir da reprodução do que foi dito por um intérprete (Batista, 2012). Em outras palavras, Mandelbaum (2008) reafirma a mesma ideia ao propor que é necessário: relacionar as ações e falas humanas aos seus determinantes históricos e sociais, uma vez que ao serem produzidas a partir destes contextos é que podem explicá-los; e também, buscar compreender a vivência psíquica que é alheia ao pesquisador, colocando-se ele no diálogo com o que há para ser compreendido.

Por esse motivo, os dados das entrevistas transcritas, dos diários de campo e os dados do contexto em que os entrevistados estão foram analisados, à luz dos conceitos do

Construcionismo Social (Ribeiro, 2012), conjuntamente, para que fosse possível reconstruir os principais discursos sociais influentes e as narrativas pessoais centrais, bem como os padrões narrativos, significados e projetos de vida de trabalho presentes nas narrativas, para a compreensão da vivência dos entrevistados com relação à sua trajetória de vida de trabalho e a influência dos discursos sociais em suas construções de carreira.

As análises verticais, individuais, foram realizadas a partir da categorização em categorias definidas a priori (Padrões narrativos, processos centrais, significados centrais, discursos sociais influentes e projetos de vida de trabalho) (Ribeiro, 2012). Para isso, foi realizada uma leitura flutuante para identificação da cronologia da trajetória de vida de trabalho e identificação de indicadores. Os indicadores são algo específico e concreto que representam algo mais abstrato ou difícil de precisar como um comportamento, valor ou significado, comuns e sintéticos, visando fornecer informações condensadas sobre as categorias pré-definidas (Ribeiro, 2012). A identificação desses indicadores foi realizada por meio do levantamento de trechos das narrativas, unidades de registro (a menor parte do conteúdo, cuja ocorrência é registrada de acordo com as categorias predefinidas) (Ribeiro, 2012). Essa categorização foi organizada em quadros de categorias, indicadores e unidades de registro, em cada uma das entrevistas, e foram seguidos da análise hermenêutica, que foi intitulada com o que, nesta pesquisa, se denominou síntese. As sínteses são frases com o objetivo de ilustrar os retratos de possibilidades de construção de carreira por jovens adultos entre 25 e 29 anos graduados nas áreas de Tecnologia da Informação e Enfermagem em Universidades públicas e particulares na cidade de São Paulo, a partir dos discursos sociais que influenciam tais construções.

Em seguida, foram realizadas comparações entre as entrevistas de participantes da mesma profissão, segundo as categorias pré-definidas (Padrões narrativos, processos centrais, significados centrais, discursos sociais influentes e projetos de vida de trabalho) (Ribeiro, 2012), enfocando a influência dos discursos sociais relacionados às áreas de trabalho e à classe social, relacionada ao tipo de universidade e escolas cursadas, na construção de carreira dos participantes. Estas comparações permitiram o contraste entre profissões e o contraste entre classes sociais, a partir das universidades cursadas, públicas e privadas, que tiveram por objetivo identificar semelhanças e diferenças entre os discursos sociais influentes de cada área de atuação, em classes sociais distintas.

### 4.6. Cuidados éticos

Todos os participantes assinaram um TCLE (Anexo 1) e foi lhes dada a possibilidade de ler a transcrição de suas entrevistas e retirar conteúdos que não desejassem, e também realizar modificações no resumo da entrevista, chamado de "Apresentação da entrevista". Os nomes dos participantes são fictícios para garantir o anonimato. A presente pesquisa foi aprovada pelo Comitê em Pesquisa com Seres do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (CAAE 88202818.3.0000.5561).

# 5
# APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Foram realizadas quatro entrevistas, duas com profissionais da área da Tecnologia da Informação (TI) e duas com profissionais da área da Enfermagem. Em cada uma das áreas, um participante entrevistado cursou ou estava cursando Universidade Pública, tendo estudado em escola particular (classe média/alta) e outro em Universidade Privada, tendo estudado em escola pública (classe média/baixa). As entrevistas foram transcritas e enviadas aos participantes por email juntamente com o resumo da entrevista, nomeado na seção seguinte como "Apresentação da entrevista". Os participantes foram estimulados a realizarem modificações tanto na transcrição quando na apresentação da entrevista, caso julgassem necessárias para maior aproximação com a sua trajetória de vida de trabalho, conforme havia sido conversado no momento anterior à entrevista. Nenhum participante realizou nenhuma modificação na transcrição, tampouco no texto da "Apresentação da entrevista".

A seguir, serão apresentados os resultados destas entrevistas, primeiramente individualmente e, em seguida, serão apresentadas contrastes entre as narrativas dos participantes com a mesma profissão; comparação entre as profissões; e comparação entre classes sociais (Universidade Pública e Universidade Privada), que levaram em consideração os padrões narrativos encontrados, os processos e significados centrais, os projetos de vida de trabalho e os discursos sociais influentes.

## 5.1. Análises individuais

Cada entrevista foi apresentada com a identificação do participante, que descreve suas características individuais que foram consideradas na análise. Foram criados nomes fictícios para os participantes, visando preservar o sigilo de sua identidade. Na sequência, foi feito um resumo objetivo do conteúdo da entrevista, "Apresentação da entrevista", e, em seguida, a análise da entrevista foi realizada.

A análise das entrevistas foi apresentada em duas seções: Análises individuais e Análise geral.

Para a análise individual foram seguidos os procedimentos seguintes.

a) Fase pré-análise: Leitura flutuante para identificação da cronologia da trajetória de vida de trabalho e identificação inicial de indicadores;
b) Categorização: identificação de indicadores, a partir das unidades de registro, para cada uma das categorias analíticas de construção de carreira – Padrão narrativo,

Processos centrais, Significados centrais, Discursos sociais influentes; Projetos de vida de trabalho. As unidades de registro são a menor parte do conteúdo, expressa por frases ou ideias extraídas das narrativas (Ribeiro, 2015).

**c)** Análise hermenêutica: foi realizada uma análise que relaciona a trajetória de carreira, os padrões narrativos, processos e significados centrais, discursos sociais influentes e projetos de vida de trabalho e culmina em uma frase síntese, que carrega o significado e o processo central de cada narrativa (Ribeiro, 2012). A frase em negrito e em caixa alta nas tabelas de categorização representa a frase síntese da construção de carreira de cada participante.

### 5.1.1. Entrevista de Adriana – Tecnologia da Informação – Classe média/baixa (Universidade particular – escola pública)

#### 5.1.1.1. Identificação

Nome: Adriana

Sexo: Feminino

Cor/Raça: Branca

Idade: 28 anos

Escolaridade:

Superior incompleto – Engenharia da Computação – Universidade particular (Uninove)/ curso técnico em redes de computadores/ certificação técnica (Apple)

Ensino Fundamental e Médio – escola pública

Local de Moradia: Brooklin – São Paulo - SP

Infos:

6 anos desde o curso técnico em redes de computadores

1 ano desde a certificação na Apple

#### 5.1.1.2. Apresentação da entrevista

Adriana morava no Ceará, onde estudou em escolas públicas no Ensino Fundamental e Médio. Sua mãe é técnica em radiologia e o pai técnico de computadores. Começou a trabalhar com 14 anos quando conseguiu uma bolsa de estágio de um ano no Instituto Federal do Ceará na coordenadoria de assuntos internacionais. Em seguida, trabalhou na secretaria da prefeitura do Ceará como auxiliar de serviços burocráticos, operadora de computadores, onde permaneceu dos 18 anos aos 21. No tempo do vestibular, pensou em fazer farmácia, mas se inscreveu em direito, diz que se sentia perdida quanto a qual carreira seguir. Não foi aprovada e seguiu trabalhando na prefeitura até que um amigo a incentivou a prestar um curso técnico como ele faria. Adriana escolheu, então, prestar o curso de técnico em redes de computadores. Foi aprovada e iniciou o curso enquanto ainda trabalhava na prefeitura, ainda sem muito interesse por ele. Nessa época, também ganhou uma bolsa de estágio no laboratório da faculdade para trabalhar em um projeto de pesquisa. Trabalhou, por um mês, na copa do mundo da FIFA como técnica em informática, dando suporte para a imprensa de vários países. Foi quando começou a estudar a disciplina de programação, que Adriana afirma ter encontrado o que gostava de fazer. Resolveu, então, se inscrever com a nota do ENEM pelo SISU para Ciência da Computação. Foi aprovada no Instituto Federal do Ceará e foi lá que desejou ser desenvolvedora mobile. Surgiu a oportunidade de participar de um curso de dois anos, projeto da Apple, e para conseguir participar dele, Adriana transferiu sua graduação de Ciências da Computação para Engenharia da Computação devido à localização e horário do curso. Ao final deste curso da Apple, que durou dois anos, Adriana iniciou um trabalho remoto, meio período, para uma empresa do Rio Grande do Sul e, em seguida, também para uma empresa da Espanha. Na mesma época, seu namorado se mudava para São Paulo em função de uma oportunidade de trabalho e ela, que trabalhava remotamente, resolveu então acompanhá-lo. Entende São Paulo como o lugar onde as oportunidades em tecnologia estão alocadas. Trancou a graduação e iniciou, em São Paulo, o curso de Sistemas da Informação na Uninove. Seguiu com o trabalho para a empresa do Rio Grande do Sul e para a empresa espanhola. Quando a empresa espanhola ofereceu que Adriana ficasse em tempo integral, ela abandonou a empresa do Rio Grande do Sul. Refere ter recebido inúmeras propostas de emprego pelo LinkedIn quando se mudou de cidade. E, entre elas, surgiu o trabalho em uma consultoria. Deixou os dois trabalhos remotos para iniciar nessa consultoria, onde trabalha como desenvolvedora, tendo sido contratada como analista sênior. Se avalia como alguém que desde que descobriu o que gostava de fazer nunca

quis estar parada, sempre desejou conhecer mais e se atualizar. Também atribui à sensação de que perdeu muito tempo até decidir o que gostava, sua ânsia por conhecimento e seu ritmo de vida. Define a área da tecnologia como uma área dinâmica que exige rapidez de ação e atualização, e entende que, nesta área, o aprendizado adquirido a partir das oportunidades de trabalho são mais importantes que a formação formal na área, que desempenha, por sua vez, papel complementar. Desta forma, sente que as oportunidades de trabalho que surgem no mercado vão delineando sua trajetória de trabalho, uma vez que o avanço da tecnologia é rápido, dando lugar a novas necessidades e conhecimentos, às quais ela deve acompanhar.

#### 5.1.1.3. Análise da narrativa – Categorização da entrevista

A categorização da narrativa de Adriana foi realizada a partir das unidades de registro e organizada segundo indicadores que correspondem às categorias analíticas da construção de carreira pré-estabelecidas (Ribeiro, 2012). Vide Tabela 1 a seguir.

Tabela 1

Categorização da entrevista de Adriana (área TI/ Universidade particular), segundo indicadores e unidades de registro.

| **Categorias analíticas da construção de carreira** | **Indicadores** | **Unidades de registro** |
|---|---|---|
| **Padrões narrativos** | 1. Carreira transicional no início da trajetória | "Meu início foi meio que sem querer porque eu tava meio perdida. Eu queria várias coisas, todo dia eu queria uma coisa diferente." |
| | Escolhas sem projeto | "Eu fiquei uns 4 anos sem saber o que fazer da vida." |

| | | |
|---|---|---|
| | 2. Carreira flexível | “E aí começaram a surgir muitas oportunidades legais e eu tava vendo as coisas acontecendo e eu tava sentindo que eu tava perdendo tempo.” |
| | Mudança constante para crescimento e atendimento do mercado | “Eu acho que é muito de momento, apareceu uma oportunidade que é o que eu tô no momento estudando, que eu tô por dentro do assunto, eu pego aquela oportunidade que é pra eu aprender mais e assim eu venho fazendo desde sempre.” |
| | | “Na verdade, eu faço isso. Eu digo: ‘daqui até o final do ano eu quero aprender essa arquitetura. Daqui pra não sei quando eu quero aprender isso’. Só que aí eu vou e no meio do caminho: ‘ah não ninguém mais usa isso não’ e aí já troca, entendeu? Bem louco. |
| | | ‘é a remuneração é boa né? Será que eu saio?’ Mas eu tava tão desmotivada que eu sai. Nem que eu fique se trabalho não vou ficar nessa situação.” |
| | | “assim, não precisei procurar mesmo.” |
| **Processos centrais** | Escolhas sem projeto | “ah, beleza, passei vou lá ver como é esse curso.” |
| | | “ah vou terminar esse curso porque eu comecei.” |
| | Escolhas com projeto e intencionalidade geradoras de plano de ação | “eu quero isso pra minha vida. Eu gosto disso, isso é legal.” |
| | | “Aí eu coloquei na cabeça que eu queria ser desenvolvedora mobile. Mas não sabia se queria ser desenvolvedora de android, ios, não sabia.” |
| | | “tenho que transferir esse curso, fazer alguma coisa.” |
| | | “Então eu sentia que a faculdade tava me prendendo nesse ponto. E aí eu consegui um trabalho remoto pra uma empresa que fica na Espanha.” |
| | | “Ai eu tranquei a faculdade e vim pra São Paulo.” |

| | | |
|---|---|---|
| | Escolhas com projeto geram critérios de escolha | "Então foi uma experiência muito legal e aí é surgiu a oportunidade de eu trabalhar aqui pra A. (consultoria) do Brasil, que é muito interessante porque é uma multinacional e eu pesquisei bastante, porque como eu disse apareceram várias oportunidades, mas aí nem todas eram interessantes." |
| **Significados centrais** | Aplicação prática | "nossa, eu aplico uma lógica aqui, coloco um código e faz acontecer isso no mundo real." |
| | Interesse leva a dedicação | "Comecei a estudar, fiquei que nem uma louca, fiquei viciada mesmo. Estudava muito porque eu gostava mesmo. Virava a noite fazendo projeto." |
| | | "Eu fazia isso e ninguém me obrigava, é porque eu gostava muito." |
| | Heterodeterminação inicial | "Ai eu fui pegando confiança no que eu fazia de acordo com os feedbacks positivos que eu ia recebendo, porque eu não tinha muita confiança no que eu fazia." |
| | Movida a desafios e liberdade/autonomia para trabalhar | "gosto de dar as minhas ideias, de falar, de ter voz então eu penso realmente em seguir outras carreiras relacionadas a isso. Onde eu possa ter mais, liderar mais, sabe?" |
| | | "Quando eu não me sinto desafiada eu me sinto muito desmotivada." |
| | | "uma coisa que eu aprendi e que eu levo pra vida, não é que eu queira sair da minha zona de conforto eu quero expandir minha zona de conforto, entendeu?" |
| | Importância de aliar vida pessoal e trabalho | "meu namorado também tá trabalhando aqui e eu não penso em voltar tão cedo." |
| | Recuperar o tempo perdido | **"Ai eu QUERO RECUPERAR O TEMPO PERDID**O digamos assim." |
| | Flexibilidade | "eu tava muito bem com meu trabalho remoto, sabe? Horário flexível." |
| | | "É muito bom dessa área é que é uma coisa muito flexível." |

| | | |
|---|---|---|
| **Discursos sociais influentes** | Dever de aceitar tudo quando não se tem nada | "uai não tá fazendo nada, só tá trabalhando, mas nem está estudando nada." |
| | São Paulo é o melhor lugar para trabalhar com tecnologia | "Fortaleza é assim, uma cidade grande, mas não tem tantas oportunidades como São Paulo, por exemplo. Tudo quanto é de novidade na área de tecnologia chega aqui primeiro, tem grandes empresas, muita coisa legal acontecendo aqui." |
| | | "Vou pra São Paulo. É o Vale do Silício Brasileiro." |
| | Trabalhar com Tecnologia é estar em falta e leva a necessidade de aprendizagem contínua | "a gente tem que estar todo tempo correndo atrás." |
| | | "tava legal, aprendendo muita coisa, mas ainda assim eu queria aprender mais, conhecer, tem um mundo de coisa." |
| | | "Não parei, tô estudando" |
| | | "gosto de estar sempre me atualizando, sempre indo atrás." |
| | | "eu me dediquei muito pra estudar as coisas que o mercado tá querendo no momento e aí eu atualizada, então é muita oportunidade aparecendo" |
| | | "Eu acho que eu estou no caminho certo. Só não posso parar. Se eu parar pra respirar eu já estou desatualizada." |
| | | "Daqui a pouco eu tenho uma oportunidade, por isso que é importante as oportunidades do mercado de trabalho... eu tenho uma oportunidade sei lá, pra trabalhar com Machine Learning ai eu vou tentar me atualizar ao máximo naquilo ali, buscar as novidades naquilo ali, então eu acho q eu essas experiências no mercado também te impulsiona a se atualizar. É muito importante." |
| | | "Eu vou atrás daquilo ali, vou tentar aprender logo, porque eu sei que a gente vai precisar, entendeu? Eu tento encaixar isso com as demandas que vão surgindo no trabalho também. Ai é... não pode parar. Porque todo dia é muita novidade entendeu? Nessa área de tecnologia é assim." |

| | | |
|---|---|---|
| | | "'eu perdi tanto tempo', se eu tivesse começado desde aquele tempo hoje eu saberia muito mais coisas. Eu fico... sabe? Remoendo e tentando recuperar o tempo perdido." |
| | Necessidade de ficar disponível para o mercado | "não estou podendo ficar presa ali, porque se eu ficar presa ali daqui a pouco esse momento passa e eu vou perder aquelas oportunidades, entendeu?" |
| | Aprendizagem na prática - lógica das competências | "A graduação ela é muito importante, tanto que eu vou transferir 10 vezes e um dia eu termino entendeu? Mas assim eu aprendi muito, tudo que eu sei hoje eu aprendi no mercado de trabalho." |
| | | "Eu tendo essa experiência na prática, as vezes eu não preciso nem ler e reler aquela coisa, porque eu conheço aquilo na prática e mesmo que eu não conheça, eu pego ali e já é muita mais natural." |
| | | "Ai eu acho que é um ótimo complemento" (sobre a graduação). |
| | | "Não tem esse negócio de diploma não. É se dedicar e mostrar que sabe e aí vai complementando com as formações depois." |
| | É parte da vida a priorização do trabalho sobre a saúde | "Às vezes, eu acho que isso pode ser ruim pra minha saúde, mas é a vida."<br>"É só não dormir muito (risos). É só não dormir muito." |
| | Há um modo certo de ser no trabalho | "recebi feedbacks muito positivos e também foi muito importante pra minha formação como pessoa e como profissional, esses dois anos no BPID." |
| | Necessidade de mudança | "o pessoal diz que eu sou muito acelerada. É porque eu sempre tive essa coisa de querer mudar, eu nunca fico... eu nunca gosto de me sentir acomodada, em nenhum aspecto da minha vida." |
| | Mundo sem fronteiras | "o mundo é tão grande, tem tanta coisa pra gente conhecer, tanta coisa pra gente aprender, eu não vejo porque ficar presa me um só lugar fazendo a mesma coisa entendeu? Eu acho que a pessoa tem que sair mesmo." |

| | | |
|---|---|---|
| **Projetos** | Futuro - tecnologia extinguindo o trabalho atual (sentido - ter contribuído para o avanço da tecnologia) | "hoje em dia eu sou desenvolvedora. Eu acho que esse trabalho vai estar obsoleto, vai ser substituído por máquinas sei lá, mas porque eu acredito muito no avanço da tecnologia, sabe? E muita coisa, muito processo que existe hoje, vai ser totalmente automatizado, mas com certeza eu vou contribuir bastante pra esse avanço. Eu acredito nisso. Eu acho que eu estou no caminho certo." |
| | Busca por mudança de emprego - crescimento | "o pessoal fala 'ah vai voltar pra fortaleza?' e eu falo não. Daqui eu vou mais pra frente, Europa... eu tenho um mundo inteiro pra conhecer." |
| | Busca por mudança de emprego - flexibilidade | "É um trabalho que realmente eu posso trabalhar em qualquer lugar. Inclusive eu posso trabalhar pra qualquer lugar de qualquer lugar. É muito bom dessa área é que é uma coisa muito flexível." |
| | Busca por mudança de emprego - autonomia | "Eu gosto muito de dar minhas ideias, gosto muito de entender como que as pessoas usam as aplicações, como que aquilo ali impacta na vida das pessoas essas coisas. E aí eu penso em trabalhar como produto também, entendeu?" |

#### 5.1.1.4. Análise da narrativa – Em busca do tempo perdido

Adriana atribui ao seu passado, o tempo em que trabalhou no que chamou de "trabalhos avulsos" e "burocráticos", um tom negativo relacionado a um tempo perdido, em que não sabia o que queria fazer e estava perdida e acomodada num trabalho que lhe dava condições de comprar o que queria. Refere insegurança e uma atitude de desistência diante de desafios em função da sensação de que não conseguiria conquistá-los. Cita, em dado momento da entrevista, não ter tido uma "boa base", relacionando esta sensação com a sua dificuldade de escolha profissional. Já no início da sua narrativa, pode-se observar os discursos sociais trazidos por Beck (2011) de individualização dos riscos sociais: Adriana traz o sentimento de culpa ligado ao início de sua história, momento em que teve trabalhos informais ou não

relacionados a nenhuma carreira específica, atrelando a este momento o sentido de tempo perdido. Bauman (2001) também coloca a super-responsabilização das pessoas e o sentimento de culpa atrelados a tudo o que acontece nas suas vidas. O início da trajetória de Adriana tem relação com a situação de jovens adultos com menos de 25 anos no Brasil, que estão expostos a maiores taxas de desemprego, a trabalho precário (Cadoná & Góes, 2013), sendo que a escolaridade baixa e o sexo feminino são fatores agravantes para a situação de trabalho (Reis & Aguas, 2014).

Adriana apresenta como processo central de sua narrativa, primeiramente escolhas sem projeto, com significados heterodeterminados, iniciando seu curso de formação por influência externa de um amigo que lhe sugeriu um curso técnico. Nesse momento, apresenta como padrão narrativo da Instrumentalidade construindo uma carreira transicional (Ribeiro, 2013, 2015), realizando escolhas aleatórias, sem planejamento ou intencionalidade e guiada pelo discurso social de que há uma obrigatoriedade de aceitação de qualquer oportunidade quando não se está fazendo nada. Ribeiro (2015) associou em sua pesquisa o padrão narrativo da Instrumentalidade (carreira transicional) a momentos de crise no trabalho, sendo que este padrão não se configura como permanente, o que combina com a trajetória de Adriana que vive este padrão no momento inicial de sua carreira quando estava mais exposta aos riscos sociais de desemprego e trabalho precário (Cadoná & Góes, 2013; Reis & Aguas, 2014).

Em seguida, quando identifica seu interesse por programação, valorizando a aplicação prática do seu conhecimento, começa a realizar escolhas com planejamento e intencionalidade, que geram planos de ação, ainda que não a longo prazo. Inicia a graduação em Ciências da Computação e transfere seu curso em prol da certificação da Apple. Tem, nesse momento, como significado central, que o seu interesse leva a dedicação. Aqui, observa-se, mais uma vez, o discurso da super-responsabilização do indivíduo (Beck, 2011; Bauman, 2001), uma vez que Adriana entende que a sua identificação quanto a um interesse é responsável inteiramente por sua possibilidade de sucesso.

O discurso social da aprendizagem na prática, que prioriza a lógica das competências em detrimento do estudo e da construção de conhecimento e o da necessidade de estar disponível para o mercado de trabalho, fazem com que Adriana entenda a graduação como complementar em sua carreira. Beck (2011) traz a desvalorização da educação como um discurso ligado à contemporaneidade, onde os caminhos educacionais não garantem indicações de trajetos possíveis profissionalmente. E o mesmo autor traz a discussão de que neste mesmo momento as certificações ganham força no mercado de trabalho, como forma de diferenciação entre as pessoas.

Além da valorização da prática, Adriana foi guiada pelo sentido de aliar vida pessoal e trabalho, que é definido por Comazzeto, Perrone, Vasconcellos e Gonçalves (2016) como uma busca humana, independentemente da geração do trabalhador em questão, e pelo discurso social de que São Paulo é o melhor lugar para se trabalhar, e assim, se muda para São Paulo, transferindo sua graduação para o curso na universidade particular. Lipovetsky (2011) traz a discussão sobre a desterritorialização das pessoas e Bauman (2001) sobre a disponibilidade das pessoas que em função dos avanços tecnológicos devem estar sempre prontas para o trabalho, o que se relaciona ao movimento de Adriana de não se sentir vinculada a um lugar geográfico em função da sua possibilidade de trabalhar remotamente, o que faz no início de sua carreira, até se mudar para São Paulo.

As oportunidades começam a aparecer, e começa a conseguir estabelecer alguns critérios para suas escolhas, selecionando o trabalho que quer realizar com base no prestígio da empresa no mercado, as oportunidades que oferece e o relacionamento empresa-funcionário. Esses critérios selecionados por Adriana estão presentes na pesquisa de Agapito, Polizzi-Filho e Siqueira (2015) como fatores que reduzem a intenção de mudança de emprego para profissionais com nível superior. Comazzeto, Perrone, Vasconcellos e Gonçalves (2016) mencionam a busca por crescimento, imagem/valores da empresa e relacionamento interpessoal como mencionadas por pessoas das gerações Y, X e Baby Boomers.

Inserida no contexto do trabalho com tecnologia, o discurso de que trabalhar nesta área é estar sempre em falta, devendo se atualizar sobre os avanços da tecnologia e, portanto, estar em aprendizagem contínua, toma espaço central em sua narrativa, chegando a se misturar com seus significados centrais e com o modo como constrói sua carreira. Adriana passa a identificar em si mesma a busca por estar sempre atualizada e atenta às necessidades do mercado e o sentimento de que precisa correr atrás do tempo perdido. A valorização da inquietude é um discurso da contemporaneidade trazido por Han (2017) e o sofrimento em função do excesso de oportunidades é discutido por Bauman (2001). Sua carreira passa a ser flexível (Ribeiro, 2013, 2015), com mudanças constantes em busca de desafios, crescimento, autonomia e flexibilidade, significados que passam a ser centrais em sua narrativa. Ramos e Joia (2014) e Mangia e Joia (2015) destacam em suas pesquisas que a busca por crescimento, por experimentar outras atividades e experiências e a busca por novos desafios é frequente nos profissionais de TI, o que vai ao encontro das buscas de Adriana, reforçando a relação de seus significados centrais com os discursos sociais característicos da área de tecnologia. Comazzeto, Perrone, Vasconcellos e Gonçalves (2016) também mencionam a busca por autonomia, desafios como buscas mencionadas por pessoas das três últimas gerações (Y, X e Baby

Boomers). Quanto à flexibilidade como expectativa de recompensa, Cavazotte, Lemos e Viana (2012) atribuem especificamente à geração Y, o que pode indicar a influência de um discurso geracional na narrativa de Adriana.

O discurso de que é parte da vida priorizar o trabalho em detrimento da saúde aparece em sua justificativa sobre seu estilo de vida. Han (2017) traz esse discurso em sua análise de conjuntura. Para o autor, vive-se numa sociedade do desempenho em que as pessoas se tornam seus próprios algozes, buscando sempre mais, o que pode levar a *burnout* ou ao sentimento de frustração pessoal. A desvalorização do equilíbrio entre trabalho e saúde se alia ao discurso de falta característico da área da tecnologia e ao de necessidade de mudança constante e isso impacta seus projetos.

Com relação aos projetos de vida de trabalho, Adriana faz uma reflexão com relação ao futuro e enxerga a possibilidade de extinção do seu trabalho como desenvolvedora em função do avanço da tecnologia. Diante disso, coloca o sentido do seu trabalho naquele momento na sua contribuição para este avanço. Não realiza, entretanto, planejamento que considere essa extinção de sua função e apenas considera mudanças a curto prazo, segundo os significados centrais de crescimento, flexibilidade e autonomia. A desorientação que a abundância de informação e o avanço da tecnologia trazem (Lipovetsky, 2011) aparece na impossibilidade de planejar seu crescimento de carreira dentro de sua função atual. Assim, apoia sua visão sobre as mudanças que ainda pode fazer de trabalho e de cidade como formas de crescimento aliando essa visão ao discurso social da necessidade da expansão da zona de conforto. Mais uma vez, aqui a valorização da inquietude e a busca por novos desafios (Han, 2017; Lipovetsky, 2011; Ramos & Joia, 2014, Mangia & Joia, 2015), evidenciando a influência de discursos da contemporaneidade e, em especial, relativos à área da tecnologia na construção de carreira de Adriana.

Observa-se assim a grande influência que os discursos sociais tem na narrativa de Adriana, impactando seus processos e significados centrais e também seu modelo de carreira. A busca constante por mudança de trabalhos, guiada pelo sentimento de falta e necessidade de constante atualização e aprendizagem, vive como se tentasse recuperar um tempo perdido. Reproduzindo discursos da contemporaneidade, contemplados das análises de conjuntura relativos a hiper-responsabilização do indivíduo pelas oportunidades que se apresentam (Beck, 2011), que gera sentimentos de culpa e insatisfação (Bauman, 2001; Beck, 2011); e também de valorização da inquietude, o que torna as pessoas suas próprias algozes, buscando serem constantemente mais (Han, 2017; Lipovetsky, 2011). Sua dificuldade de elaboração de projetos

de vida de trabalho denotam um superinvestimento no presente e do planejamento de curto prazo, que é a lógica apontada por Lipovetsky (2011) como a lógica da atualidade. Também reproduz em sua narrativa a influência dos discursos referentes à sua área de trabalho, presentes nas pesquisas de Ramos e Joia (2014) e Mangia e Joia (2015), no que se refere à busca por crescimento, por experimentar outras atividades e a busca por novos desafios. E ainda parece ter relação com o discurso geracional que valoriza a flexibilidade (Cavazotte, Lemos, & Viana, 2012).

Em síntese, mundo sem fronteiras, necessidade de mudança, de ficar disponível para o mercado e de aprendizagem contínua, aprendizagem na prática (lógica das competências), existência de uma forma certa de trabalhar e priorização do trabalho sobre a saúde são os discursos sociais contemporâneos que sobredeterminam as narrativas de Adriana. Ela vive, então, em sua narrativa de carreira, a força dos discursos contemporâneos e dos discursos da área da tecnologia em seus significados centrais, em seu ritmo de vida, em seu modelo de carreira e nos processos centrais por meio dos quais constrói sua vida de trabalho.

### 5.1.2. Entrevista Bianca – Tecnologia da Informação – Classe média/alta (Universidade Pública - escola particular)

#### 5.1.2.1. Identificação

Nome: Bianca

Sexo: Feminino

Cor/Raça: Branca

Idade: 28 anos

Escolaridade:

Ensino Superior – Engenharia elétrica – Universidade Pública (UNESP)

Ensino Fundamental e Médio – escola particular

Local de Moradia: Lapa/Vila Leopoldina – São Paulo - SP

Infos: formou com 28 anos em julho/18.

#### 5.1.2.2. Apresentação da entrevista

Bianca é natural de Valinhos, interior de São Paulo e mudou-se para a capital para sua primeira experiência de trabalho mais longa. É filha de pai engenheiro e mãe pedagoga e tem duas irmãs, uma psicóloga e outra pedagoga. É formada em engenharia elétrica na UNESP de Bauru, curso que escolheu almejando maiores chances de trabalhar em banco. Sua primeira experiência profissional foi em uma multinacional em um estágio de um mês, onde adquiriu conhecimento sobre o funcionamento de uma empresa. Em seguida, trabalhou como babá na Alemanha por um ano, com o objetivo de aprender alemão, o que considerava um diferencial dentro da área da engenharia. Ainda durante a faculdade, buscou um estágio na Alemanha, desta vez em uma empresa, e este é o que considera sua primeira experiência de trabalho mais significativa, por se sentir inserida no trabalho. Esta experiência marcou seu modo de trabalhar até hoje, mais objetiva e prática em sua comunicação e também o estilo de vida buscado, afetada pelo modo de viver alemão. Ao voltar para o Brasil, conseguiu um estágio em uma indústria multinacional, em que entrou para a área de Tecnologia da Informação (TI) e trabalhou como desenvolvedora. Teve, nesta empresa, uma experiência de coordenação de uma equipe. Ficou nesta empresa por dois anos, onde era contratada como temporária. Por sentir que não havia possibilidades de efetivação, começou a buscar por novas oportunidades. Por meio de um contato, conseguiu a indicação para uma vaga em outra multinacional para a área de automação de processos robóticos (*Robotic Process Automation*), onde agora formada, atua como analista. Tem, como plano, a busca por certificações nas ferramentas que utiliza em seu dia a dia e a busca por colocação em outras empresas, onde entende que terá uma vantagem competitiva, já que tem experiência em uma área em que, neste momento, a maioria das pessoas ainda não tem. Planeja alcançar cargos de coordenação onde possa ser mais analítica e avaliar os processos de automatização, o que gosta mais de fazer do que desenvolver por entender essa tarefa como mais dinâmica e menos repetitiva. Avalia a área do TI como uma área em que tudo muda muito rapidamente, de modo que o profissional deve estar atento às oportunidades e necessidades do mercado. Além disso, entende que as certificações em ferramentas são também valorizadas nesta área e vê nas funções estratégicas maior longevidade do que nas funções técnicas.

### 5.1.2.3. Análise da narrativa – Categorização das entrevistas

A categorização da narrativa de Bianca, a partir das unidades de registro, foi organizada segundo indicadores que correspondem às categorias analíticas da construção de carreira pré-estabelecidas (Ribeiro, 2012), Vide Tabela 2, a seguir.

Tabela 2

Categorização da entrevista de Bianca (área TI/ Universidade pública), segundo indicadores e unidades de registro

| **Categoria analítica da construção de carreira** | **Indicadores** | **Unidades de registro** |
|---|---|---|
| **Padrão narrativo** | 1. Carreira profissional | "E eu sei que a engenharia é muito desse *problem solve*, então se você tem um problema a gente vai resolver o seu problema, que é um pouco dessa análise. Então a gente vai pegar, vai resolver o seu problema e tomar a melhor decisão. Então acho que é um pouco dos dois. Meu perfil eu considero bem pra analítico. Que é um pouco um perfil da maioria dos engenheiros." |
| | 2. Carreira sem fronteiras | "então eu penso que talvez se eu quiser crescer, não vai ser na S. que eu vou conseguir, talvez vai ter que ser fora da S. porque assim... eu ganhei experiência, tenho um nome no mercado já, então estou procurando fazer algumas certificações da ferramenta que a gente usa, que eu estou vendo que são várias empresas usando a mesma ferramenta. Só que a gente está a 2 anos de vantagem de todas as empresas. Que a gente começou há dois anos. Eu entrei agora, mas a S. faz dois anos que está com RPA, então eu vejo que talvez a gente tem muita gente boa no time, muito mais técnico do que realmente de coordenação, mas eu penso que talvez fora eu consiga crescer, dentro talvez seja mais difícil." |
| | | "não trabalho com engenharia, meu título nunca foi engenheira, sempre foi analista, então eu não me importo" |

| | | |
|---|---|---|
| **Processos centrais** | Escolha com projeto (inserção no mercado de trabalho) (intencionalidade e critérios) (construindo vantagens para o mercado de trabalho) | "Eu tinha passado na S., mas numa parte totalmente diferente do que eu estou hoje e tinha passado na N. E onde eu percebi que talvez o trabalho seria um pouco mais cobrado ou que você seria mais valorizado foi realmente a N. que me passou esse negócio, que me falou: "você vai ser estagiária mas vai ser cobrada como analista." |
| | | "Então assim, eu cheguei a fazer várias perguntas de como funcionava, até pra entender qual era a diferença das duas áreas." |
| | | "Ai eu falei 'então se tão preferindo contratar engenheiros eu vou pra engenharia.'" |
| | | "Aí eu vi que uma das engenharias que encaixava bem com isso era mecatrônica que foi uma engenharia que eu prestei. Em algumas faculdades como não tinha mecatrônica eu fui ... mecatrônica basicamente é uma junção de mecânica, computação e elétrica, daí dentro dessas três eu dei uma pesquisada, dentro dessas três, a que eu mais gostaria seria elétrica." |
| | | "no começo eu não fui prestando pra qualquer lugar, eu tava bem crítica no começo com onde eu tava prestando." |
| | | "o que me fez chamar pra área, não foi nem a área de tecnologia em si foi muito mais a venda que eles me fizeram de como seria meu dia a dia de trabalho." |
| | | "Foi sempre mais mudanças estratégicas do que realmente precisava." |
| | | "eu fui a princípio eu fui muito pela língua. A Alemanha ela é muito forte na engenharia. Então pensei que ter o alemão seria uma vantagem muito grande no mercado de trabalho." |

| | | |
|---|---|---|
| | | "Minha irmã já tinha ido como *alpere*, a L., a do meio, ela tinha gostado muito da experiência, a família que ela tinha ficado tava procurando uma *alpere*. Então já seria uma família conhecida, não seria qualquer família. Daí eu falei assim 'ah então eu vou e vou aprender o alemão.'" |
| | | "procurando fazer exames que são oficiais da ferramenta. Realmente ter certificado e poder ter vantagem. Se eu penso em sair da S. ou pelo menos ter uma contraproposta e **TER VANTAGEM NO MERCADO DE TRABALHO**." |
| | | "Comecei a conversar com as pessoas que estavam já dentro da empresa pra conseguir contato e até indicação." |
| | Escolha com projeto (mudança para crescimento) | "Então eu penso assim, é foco diferente, seria um crescimento e talvez um pouco de mudança não de área, mas de cargo, de atividade mesmo, mas tudo dentro da mesma área, ainda na parte de automação que é o que eu entendo." |
| **Significados centrais** | Aprendizagem pelo trabalho | "comecei a entender como funciona a parte financeira." |
| | Valorização e reconhecimento | "é uma área que está crescendo, que dentro da S. as pessoas estão gostando bastante dessa área, então estão valorizando bastante e é um lugar que você vai fazer a diferença. Eles estão procurando por pessoas que vão fazer a diferença." |
| | Estabilidade | "E a instabilidade. Na N. queira ou não queira, eu não tinha nenhuma. Eu já tava quase pra completar os dois anos. O temporário na N. você pode, no máximo, dois anos, então eu tava quase naquele limite de eu preciso urgente de alguma coisa porque eu não tava sentindo que ia ter efetivação, até pela situação que a gente ta então, não é só a N... várias empresas não tão contratando tanto." |

| | | |
|---|---|---|
| | Busca por mudança | “Pra mim é importante eu não ficar na mesmice. Então uma coisa que sempre foi muito importante foi assim eu preciso estar fazendo coisas novas e preciso estar pensando só que problemas diferentes.” |
| | | “eu vou trabalhar com desenvolvimento, mas vai ser sempre na mesma área? Ou eu vou pegar áreas diferentes com problemas diferentes, cenários diferentes pra poder por mais que eu esteja fazendo a mesma tarefa pelo menos meus focos são diferentes.” |
| | | “Então pra mim é muito importante eu não estar nessa zona de conforto mesmo de estar fazendo sempre a mesma coisa.” |
| | | “Mas basicamente sempre a mesma coisa, só que daí agora eu já estou pensando em pedir pra minha chefe pra começar a ter alguma coisa pra além de só desenvolvimento.” |
| | Aplicação prática | “Porque a gente sempre tem um problema de se tem uma interação com o humano se ele fizer alguma coisa que não está mapeado, o robô não funciona. Então isso acabou me chamando atenção. Isso foi o que acabou me levando quando eu tava na N. a continuar na parte de TI.” |
| | Análise crítica | “Eu nunca dei nenhuma resposta com achismo eu sempre realmente punha um dado e falava ‘olha aconteceu isso, isso e isso e nesses meses eles foram melhor ou nesses meses entregaram menos por tal, tal, tal motivo.’” |
| | | “sim, e eu até já pensei em consultoria visando literalmente isso. Consultoria, a ideia é uma empresa te contrata pra resolver um problema, e cada problema vai ser uma coisa diferente. Então eu acho que o que eu realmente gosto é a da ideia de ter problema e resolver problema.” |
| | Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho | “Isso eu tento também equilibrar bastante. Então se a gente tem um horário de entre aspas entrar e sair, eu tento manter esse horário.” |
| | Valorização da saúde | “o esporte pra mim é uma coisa muito importante. Então vou pra casa, vou fazer minhas aulas, vou correr e não penso mais no trabalho. Então teve tanto a alimentação como também meu dia-a-dia.” |

| | | |
|---|---|---|
| **Discursos Sociais influentes** | Modo certo de se trabalhar | “então até como se comportar numa empresa.” |
| | | “Não tem “ah está legal, mas olha vamos melhorar aqui?” e isso é uma coisa que eu to tentando melhorar um pouco no Brasil, porque muitas pessoas entendem isso mal. Isso já foram feedbacks que me derem: ‘pega leve.’” |
| | | “você conhecer como é uma empresa, até então eu não sabia que que seria entrar numa empresa. Então você conhece toda a rotina, como que é as divisões, você conhece um pouco as politicagens dentro de uma empresa... quem cuidava de mim, ele falava muito assim ‘oh, você tem que...’... eu conversei muito com técnicos então ele falava ‘você tem que ser amiga de todo mundo porque você não sabe com quem você vai precisar.’” |
| | Perfil permanente ligado à ocupação | “eu sempre gostei, desde criança, da parte de robotização. Eu sempre gostei muito de montagem, de lego, de tanto lego normalzinho quanto lego mais voltado pra robótica.” |
| | | “Minha mãe sempre falou que eu sempre fui uma pessoa que perguntou muito porque nunca aceitava simplesmente uma resposta.” |
| | Trabalhar com tecnologia é estar em falta com as novidades constantes | “Se eu ficar numa linha de mesmice vai dar alguns meses e vou querer mudar. E isso eu vi que assim a área de tecnologia é um pouco isso.” |
| | | “as coisas mudam muito rápido.” |
| | | “O TI é uma área que tem muitas metodologias e isso é uma coisa também que corre bastante. Qual é a metodologia que está no momento.” |

| | | |
|---|---|---|
| | Valorização de mudança constante | “E aí eu percebi e até conversando com a minha chefe eu cheguei a comentar isso que assim, eu deixei de me mostrar ou deixei de prover um bom serviço porque eu tava numa zona de conforto e assim eu chegava fazia sempre a mesma coisa e saia.” |
| | Mundo sem fronteiras | “No começo, foi um pouco um choque, mas depois você começa e entender. Então assim, alemão é bem mais direto que o brasileiro, e isso talvez, como meu primeiro contato grande com trabalho foi na Alemanha, eu sou direta também no trabalho.” |
| | Eficiência em primeiro lugar | “Tentar ser um pouco mais eficiente em tudo que você faz.” |
| | | “mas era essa dinâmica de ‘olha a gente precisa fazer e precisa fazer pra hoje e precisa fazer pra ontem’ e sempre ‘vamos! Vamos! como que está? como que está?’” |
| | | “Acaba demorando pra chegar numa solução ou numa resposta, porque você tem medo de ferir as pessoas. Sendo que se você sabe que ta tudo num ambiente de trabalho, não tem porque eu ferir ninguém.” |
| | | “E quando alguém está realmente no seu pé cobrando, eu sinto essa sensação de que a pessoa realmente quer que isso saia, então a pressão que logico não exageradamente, ela me motiva mais do que me desmotiva.” |
| | Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho | “Isso eu tento também equilibrar bastante. Então se a gente tem um horário de entre aspas entrar e sair, eu tento manter esse horário.” |
| | Disponibilidade constante para o trabalho | “É lógico que eu falo, se precisarem de mim, eu fico. No mês de fechamento do ano fiscal, eu praticamente tava trabalhando até uma hora da manhã todos os dias.” |
| | Aprendizado na prática | “O bom é que é uma ferramenta que eu já uso no um dia a dia, então, tem muito o que ler, mas ao mesmo tempo é meu dia a dia de trabalho.” |

| | | |
|---|---|---|
| **Projetos** | Busca por cargos mais altos – coordenação | "Então a minha ideia sempre foi muito na parte de coordenação." |
| | | "vem bem a parte de coordenação ainda. É uma parte que eu sempre, na verdade, não sei se sempre pensei... eu sempre gostei muito da parte técnica, eu gostei e não gostei ao mesmo tempo de trabalhar com pessoas. Achei difícil, mas eu achei que você consegue inventar mais, você consegue criar controles, você consegue realmente ficar analisando todos os dados." |
| | | "eu entendo como um crescimento da mesma área. Acho que não precisaria necessariamente mudar de área, mas sim mudar o foco." |
| | | "seria um crescimento e talvez um pouco de mudança não de área, mas de cargo, de atividade mesmo, mas tudo dentro da mesma área, ainda na parte de automação que é o que eu entendo, então é o que eu consigo pegar alguma coisa pra analisar mesmo." |
| | | "você começar como técnico e você ir saindo do técnico e ficando cada vez mais no... não na parte burocrática em si, mas na parte estratégica da área." |
| | | "Então o que eu penso em crescimento é realmente você começar a sair realmente do técnico e ir pro estratégico." |
| | | "O que eu acho, de novo, que chegando num ponto, você para, porque chega um ponto são ferramentas novas, mas você acaba sempre fazendo a mesma coisa. E o estratégico, tudo bem que eu nunca estive, mas eu não vejo que é sempre a mesma coisa, porque cada ano tem novos desafios em termos até de situação do país ou situação da empresa." |
| | Futuro - tecnologia extinguindo o trabalho atual (oportunidades na área estratégica) | "Então a ideia das empresas hoje em dia são ter praticamente a estratégia com pessoas mesmo." |

#### 5.1.2.4. Análise da narrativa - Construindo vantagens para o mercado de trabalho

Bianca apresenta como padrão narrativo principal a Possibilidade construindo uma carreira sem fronteiras (Ribeiro, 2015), e realiza escolhas com projetos desde o início de sua trajetória. Em todas as suas transições de carreira, Bianca apresenta intencionalidade e critérios para as suas escolhas, que sempre apontam na direção da inserção no mercado de trabalho. Desse modo, busca experiências que a coloquem na direção da construção de vantagens competitivas no mercado de trabalho. Apesar de Bianca não estar inserida na população com maior vulnerabilidade ao desemprego, conforme apontam as pesquisas de Reis e Camargo (2007) e Cadoná e Goes (2013) que citam jovens com menos de 25 anos e com baixa escolaridade como os mais afetados, Bianca se insere na população mais predisposta a desemprego oculto pelo trabalho precário (Cadoná & Góes, 2013; Menezes & Dedecca, 2006), o que pode se relacionar a uma de suas experiências com o trabalho temporário em uma multinacional.

Sua busca nessa inserção no mercado de trabalho passa pelo significado central de busca por estabilidade, o que se mostra em seu primeiro planejamento de mudança de emprego, ao final do contrato temporário estabelecido com a empresa e em seu planejamento de futuro, quando projeta cargos de coordenação entendendo que os trabalhos estratégicos em tecnologia tem maior longevidade em função da automação iminente de funções de programação. A estabilidade é apontada por Cavazotte, Lemos e Viana (2012) como uma busca que aproxima as pessoas das gerações Y e X. Beck (2011) traz o discurso da possibilidade constante de desemprego como um discurso contemporâneo que integra os trabalhos com riscos e o desemprego ao sistema empregatício. Além disso, a instabilidade vivida por Bianca em seu contrato temporário é apontada na pesquisa de Cesário e Feijão (2014) como um fator responsável pela experiência de maior insegurança de emprego, que por sua vez está relacionada a maior intenção de saída do trabalho.

Assim, a busca por estabilidade que, à primeira vista, se contrasta com a busca por mudança que estrutura seu padrão narrativo da Possibilidade associado a construção de uma carreira sem fronteiras (Ribeiro, 2015), denota o ponto central que a influência dos discursos sociais de necessidade de mudança constante e de saída da zona de conforto e o discurso de que trabalhar na área da tecnologia é estar sempre em falta com as novidades, em aprendizado contínuo, exercem na narrativa de Bianca. Ribeiro (2015) ressalta em seus achados que existem

novas formas de estabilidade, relacionando que mudanças não necessariamente são desestabilizadoras, o que pode se relacionar a esta aparente contradição entre estabilidade e flexibilidade vivida por Bianca. Mesmo em sua busca por estar inserida e estável no mercado de trabalho, Bianca o faz a partir da premissa de que para conseguir esta inserção no campo do TI deve estar atenta às oportunidades de crescimento e transições necessárias para competir em vantagem no mercado de trabalho. Bauman (2001) traz ao contexto de uma sociedade em que o trabalho não apresenta perspectivas e garantias e as demissões e promoções nem sempre têm regras claras como um contexto que favorece a menor lealdade e enraizamento, fazendo com que as pessoas não se fixem em empregos por muito tempo.

Na escolha do seu curso de graduação, baseou-se em um desejo vago por trabalhar em banco e optou pelo curso que entendeu como aquele que lhe daria maiores chances de contratação neste tipo de instituição, de modo que já se preocupava com inserção no mercado de trabalho. Para a escolha da ênfase do curso, ou seja, a área dentro da engenharia que cursaria, teve pensamentos a respeito dos seus interesses por mecatrônica e os alinhou com as possibilidades existentes nas universidades. A pesquisa de Kowske, Rasch e Wiley (2010) aponta que a busca por um trabalho que goste é comum a todas as gerações.

A busca de Bianca por características suas na infância que se relacionem com as escolhas que vai fazendo em sua trajetória de vida pode ser explicado pela busca de sentido das narrativas que operam para dar forma à compreensão de um propósito para a vida (projeto de vida) e para se articular as ações cotidianas e eventos da vida em unidades episódicas (trajetória de vida) (Ribeiro, 2014). Essa busca também vai ao encontro do padrão narrativo do fechamento construindo uma carreira profissional (Ribeiro, 2015), relacionando sua trajetória a um *continuum* psicossocial no extremo tradicional e com projetos de identidade ocupacional, associando a sua profissão a um perfil específico.

O primeiro estágio na Alemanha, como babá, foi buscado por ela para construir uma vantagem competitiva e aumentar suas oportunidades no mercado de trabalho a partir do aprendizado da língua alemã. Ao final deste estágio, Bianca buscou ativamente outro estágio na Alemanha, que teve papel de destaque em sua história, uma vez que a impactou no seu modo de ser no trabalho. Observa-se o contexto de diluição de fronteiras, que por um lado alavanca os limites dos territórios e, por outro, desterritorializa as pessoas, as individualizando uma vez que não fazem mais parte de uma cultura regionalizada (Lipovestsky, 2011).

Também influenciada pelo discurso social daquele país de valorização do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, em especial no que diz respeito à rotina e carga de trabalho diária, toma para si esta busca por equilíbrio como significado central. Bianca faz a reflexão com relação ao tempo e espaço de trabalho e ócio em sua vida, valorizando o que a pesquisa de Mcleigh e Boberiene (2014) traz , a conciliação entre vida pessoal e trabalho como um dos elementos que pessoas da geração Y buscam e que é apontada pela pesquisa de Comazzeto, Perrone, Vasconcellos e Gonçalves (2016) como uma busca comum às três últimas gerações em pesquisa realizada no Brasil. Assim, Bianca é influenciada por este discurso a partir de sua experiência na Alemanha, mas ele aparece como discurso presente também no Brasil.

Esta busca por equilíbrio, entretanto, não elimina outra influência de discurso social que coloca como natural e obrigatória a disponibilidade constante para o trabalho, e afirma ser "lógico" que está disponível para trabalhar de madrugada quando necessário, o que corrobora com a análise de conjuntura de Han (2017) que coloca o ser humano como seu próprio algoz em busca de desempenho. Se relaciona a esta constante disponibilidade para o trabalho, outro ponto central da influência do discurso social em sua narrativa de construção de carreira que é a valorização da eficiência. A valorização da eficiência se mostra em seu modo de trabalhar aprendido na Alemanha, e pode ser considerada como um discurso global advindo de uma cultura unificada (Lipovetsky, 2011) e focado no desempenho (Han, 2017). Comazzeto, Perrone, Vasconcellos e Gonçalves (2016) apontam que as pessoas classificadas como pertencentes à geração Y são vistas pelas pessoas das gerações anteriores como agentes de mudança por imprimirem um ritmo acelerado às organizações em função de sua rapidez, imediatismo e amplo domínio da tecnologia. É possível apontar para a influência deste discurso geracional na narrativa de Bianca.

Assim, a influência dos discursos sociais se dá de maneira central no modo como Bianca constrói sua carreira, atendendo ao sentimento de que precisa estar em constante atualização e construção de vantagens para se manter inserida no mercado de trabalho da Tecnologia da Informação; e também em seu modo de trabalhar focado na eficiência e disponibilidade constante para o trabalho. Entretanto, Bianca se mostra ainda que guiada pelo discurso social no modo como realiza suas transições, capaz de planejar e realizar projetos a longo prazo com base em seu significado central de crescimento e estabilidade.

A desorientação que acontece pelo avanço da tecnologia trazida por Lipovetsky (2011) não impacta a possibilidade de Bianca de planejamento de carreira. A análise realizada por ela

que permite o projeto em direção a funções estratégicas e de coordenação já acontecem dentro da área de TI, mesmo antes da extinção de funções como a que ela desempenha, como afirma a pesquisa de Ramos e Joia (2014) e Mangia e Joia (2015). A pesquisa aponta que a rotatividade de profissionais de TI se relaciona à busca por crescimento profissional que está mais disponível em áreas gerenciais que em áreas técnicas.

A construção de carreira de Bianca aponta para a complexidade discutida por Ribeiro (2015) em sua pesquisa que encontrou como principais padrões narrativos dos entrevistados Nostalgia e Possibilidade, que se encontram em extremos opostos do *continuum* estabilidade-flexibilidade. Além disso, a mesma pesquisa aponta para a existência de carreiras híbridas que combinam dois ou três padrões narrativos e evidenciam a complexidade das experiências contemporâneas no mundo do trabalho. Bianca apresenta dois padrões narrativos principais, Possibilidade (carreira sem fronteiras) e Fechamento (carreira profissional), e dois significados centrais opostos no *continuum* estabilidade-flexibilidade, a busca por estabilidade, realizada a partir da busca por mudanças.

Em síntese, mundo sem fronteiras, necessidade de mudança, de ficar disponível para o mercado e de aprendizagem contínua, aprendizagem na prática (lógica das competências), perfil permanente ligado à ocupação, eficiência em primeiro lugar, existência de uma forma certa de trabalhar, equilíbrio entre vida pessoal e trabalho são os discursos sociais contemporâneos que sobredeterminam as narrativas de Bianca. Os discursos sociais influentes que parecem justificar essa complexa construção de carreira são relacionados à área de atuação de TI (Mangia & Joia, 2015; Ramos & Joia, 2014) discursos sociais presentes nas análises de conjuntura - cultura unificada (Lipovetsky, 2011) e foco no desempenho (Han, 2017) - e discursos geracionais (Comazzeto, Perrone, Vasconcellos, & Gonçalves, 2016).

### 5.1.3. Entrevista César – Enfermagem – Classe média/baixa (Universidade particular – escola pública)

#### 5.1.3.1. Identificação

Nome: César
Sexo: Masculino

Cor/Raça: Branca

Idade: 27 anos

Escolaridade:

Ensino Superior - Enfermagem – Universidade particular (UNINOVE)/ Residência – Instituições públicas (UNIFESP, USP)

Ensino Fundamental e Médio – escola pública

Local de Moradia: Zona leste de São Paulo

Infos: formou com 23 anos, 4 anos de formado.

**5.1.3.2. Apresentação da entrevista**

César tem 27 anos e se formou em enfermagem na Universidade Nove de Julho (Uninove) há 4 anos. É filho de pai confeiteiro e mãe trabalhadora informal (empregada doméstica/vendedora). Estudou em colégios estaduais e começou a trabalhar com 18 anos como balconista/vendedor/operador de telemarketing. Decidiu cursar enfermagem porque tinha interesse, na escola, pelos temas que envolviam corpo humano e doenças e porque queria trabalhar com pessoas. Tinha uma tia enfermeira com quem conversou sobre o assunto. Começou a graduação na Universidade Paulista (Unip) e transferiu o curso para a Uninove por estar insatisfeito com os estágios. Nesta época, trabalhava como operador de telemarketing em um laboratório como forma de pagar seu curso de graduação. Este trabalho também foi responsável por uma bolsa parcial que conseguiu para possibilitar sua continuidade no curso. Começa a contar sua trajetória profissional a partir das experiências de estágios em cada um dos níveis de atenção em saúde: Unidade Básica de Saúde (UBS), Centro de Atenção Psicossocial (CAPS), hospital, enfermaria. Ao se formar, se inscreveu em residências e aprimoramentos e decidiu pela residência em saúde mental em função da relação candidato/vaga que era mais baixa, pelo valor da bolsa de residência e pela identificação com a área percebida durante os estágios. Ao terminar a residência na Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), decidiu realizar outra residência, dessa vez na área de "álcool e outras drogas" na Universidade de São Paulo (USP), por não se sentir ainda preparado, e por ter uma insatisfação com os estágios da residência anterior que eram em hospitais e clínicas-escola. Ao

final da segunda residência, se inscreveu para vagas de enfermeiro assistencial num processo seletivo indicado pela gestora do CAPS – Álcool e Drogas (CAPS-AD) por onde tinha passado durante a residência da USP. Neste processo, poderia escolher entre CAPS adulto, CAPS-AD e CAPS infantil. Foi selecionado e escolheu pelo CAPS infantil por excluir a possibilidade de trabalhar no CAPS-AD que vivenciou como agressivo, um serviço que trabalha sempre com crises de pacientes, e porque queria estar com uma equipe nova, visando não misturar o papel de residente anteriormente desempenhado por ele naquele serviço com o atual papel de enfermeiro. Ficou neste CAPS por 9 meses, quando decidiu mudar para um CAPS adulto no período noturno, há 3 meses, em função de uma melhor localização (mais próximo da sua casa), melhor salário e o período que favorece a continuidade dos seus estudos. Começou uma especialização em saúde mental de infância e adolescência por identificação com a área e por entender que esta é uma formação rara e valorizada no mercado de trabalho. Refere que sua rotina trabalhando à noite é mais tranquila e que está se adaptando às particularidades do cuidado ao paciente neste período. Para o futuro, se imagina mudando para um serviço de pronto-socorro psiquiátrico, mas não nos próximos meses, por entender que mudanças em pouco tempo de trabalho são prejudiciais para o serviço onde está e para ele próprio, uma vez que isso rompe os laços com colegas e pacientes e interrompe o trabalho realizado. Menciona a possibilidade de um segundo emprego, um mestrado ou um aperfeiçoamento profissional, mas não tem ideia clara quanto a isso neste momento. Com relação ao mercado de trabalho da enfermagem entende que em hospitais o crescimento profissional se dá pela hierarquia estabelecida; na saúde mental são poucos os profissionais desta área o que refere garantir emprego sempre. Coloca que o vínculo de trabalho menos estável que se estabelece em serviços geridos por Organizações Sociais (OS) provoca a busca de pessoas por mudanças de empregos.

#### 5.1.3.3. Análise da narrativa – Categorização da entrevista

A categorização da narrativa de César, a partir das unidades de registro, foi organizada segundo indicadores que correspondem às categorias analíticas da construção de carreira pré-estabelecidas (Ribeiro, 2012). Vide Tabela 3, a seguir.

Tabela 3

Categorização da entrevista de César (área Enfermagem/ Universidade particular), segundo indicadores e unidades de registro

| **Categorias analíticas da construção de carreira** | **Indicadores** | **Unidades de registro** |
|---|---|---|
| **Padrões narrativos** | 1. Carreira transicional - subsistência | "Comecei a trabalhar já com 18 anos. Eu trabalhei como balconista em papelaria, trabalhei como vendedor de tênis, trabalhei como vendedor de loja de roupa, como operador de telemarketing em outras empresas... enfim trabalhei bastante assim... exatamente por ter que pagar a faculdade e administrar a vida de estudante e trabalhador." |
| | 2. Carreira profissional | "... é muito comum isso na saúde mental, a gente sempre se encontra, acho que talvez por ser uma área mais restrita, a gente está sempre se encontrando com os profissionais em vários encontros em vários serviços, mesmo a cidade de são Paulo sendo muito grande... isso é uma marca da saúde mental..." |
| **Processos centrais** | Escolha com projeto a partir de heterodeterminação | "professora que era biomédica, e ela passava vários trabalhos pra gente de doenças e eu gostava muito, me interessava achava bacana. Na época, eu inclusive pensei em fazer biomedicina." |
| | | "Eu tenho uma tia que é enfermeira já há muitos anos, ela trabalha com neonatologia e aí eu fui pedi algumas dicas pra ela, falei que tava afim de fazer enfermagem e acabei indo assim... falei 'bom, vou fazer enfermagem.'" |
| | | "As professoras me devolveram isso, falaram 'olha você foi muito bem', e aí eu acho que isso foi sendo construído aos poucos em mim." |

| | | |
|---|---|---|
| | | "eles falaram que eles tinham visto que eu tinha uma certa aproximação com os residentes, que eu gostava de sempre receber os residentes, integrar eles no serviço, atender junto, chamar prá fazer atendimento junto. Então eles perceberam que eu tinha esse perfil e recebi esse convite." |
| | Escolha com projeto sem intencionalidade clara | "falam que é uma vocação assim... eu acho que no meu caso não foi bem assim. Foi algo meio que 'ah, vamos ver se dá certo... talvez seja isso que eu queira'. Não era algo que já estava muito bem construído dentro de mim assim." |
| | | "Essa residência eu já sabia por colegas que ela... que os campos de práticas eram em vários e vários serviços, então pensei 'bom... vou fazer... vou prestar pra ver no que dá' e acabei passando." |
| | Escolha com projeto geradora de plano de ação | "como eu sempre trabalhei desde os 18 anos, quando eu estava no último ano da faculdade, eu ia receber pela primeira vez o PIS. E aí eu já me planejei, falei 'com o dinheiro do PIS eu vou pagar a inscrição do processo seletivo da Unifesp' e foi o que eu fiz." |
| | Escolha com projeto a partir de critério de viabilidade | "na época a Unifesp lançava a relação candidato/vaga pra cada programa, e ai eu vi que o programa de saúde mental tinha uma procura baixa. Então eu olhei friamente na hora de me inscrever e pensei 'bom, eu já gosto da especialidade, gostei, curti no estágio, foi bacana, tive um desempenho legal e não era uma área tão concorrida'. Então isso também entrou na hora de escolher a saúde mental." |
| | Escolha com projeto a partir de sentimento de falta | "O que eu acho que talvez tenha influenciado a minha escolha por fazer uma segunda residência tenha sido uma certa insegurança pessoal minha, de não achar que estava pronto o suficiente, de querer estudar mais(...) Na graduação no final também fiquei assim mais ansioso com a questão dos estágios, achando que os estágios na primeira faculdade, lá na UNIP, não seriam suficientes pra atender às minhas expectativas." |

| | | |
|---|---|---|
| | Escolha com projeto com intencionalidade clara | "mas eu acho que no meu caso a identificação com o serviço é predominante." |
| **Significados centrais** | Viabilidade | "Na hora de escolher eu conseguia escolher serviços e hospitais que eram próximos dos lugares onde eu trabalhava na época e isso facilitou a questão de deslocamento enfim..." |
| | | "por conta exatamente de trabalhar e de ter mudado de emprego algumas vezes durante esses 5 anos, eu precisei mudar de horário algumas vezes." |
| | | "questão da localização, questão salarial que é praticamente o dobro do que eu estava ganhando no outro CAPS. A oportunidade de trabalhar a noite, eu faço especialização atualmente." |
| | Sentimento de falta | "Eu não tava satisfeito na primeira faculdade que eu tava exatamente por conta de estágio." |
| | | "eu não sabia se era bem aquilo que eu queria, me senti um pouco insatisfeito nos primeiros meses." |
| | | "quando eu estava terminando a primeira residência existia uma certa insatisfação que eu acho que não era só minha, mas era da maior parte do grupo dos residentes que era de querer uma vivência nos serviços da rede, nos serviços diretamente do SUS." |
| | | "eu fui trabalhar no CAPS infantil eu comecei a gostar e vi que eu tinha e tenho ainda bastante lacunas de coisas que eu preciso aprender, que a residência não conseguiu dar em termos de teoria. De prática deu bastante, bastante mesmo. Mas em termos de teoria... e essa especialização que eu estou fazendo atualmente é totalmente teórica... ela tem conseguido me ajudar nesse sentido." |
| | | "de novo **EU SEMPRE COM ESSA SENSAÇÃO DE QUE FALTA**..." |

| | | |
|---|---|---|
| | Salário | "E aí escolhi pra residência porque o aprimoramento era só um ano e tinha uma bolsa bem menos do que a da residência, né. A residência pagava cerca de 3 vezes mais que o aprimoramento, então pra conseguir me bancar seria bem mais difícil fazendo o aprimoramento do que a residência."<br>"e aí eu falei 'nossa, eu podia também estar trabalhando aqui e trabalhando menos e ganhando mais.'" |
| | Interesse construído a partir de oportunidade | "Como eu te disse, eu me encontrei... poderia não ter me encontrado, poderia ter visto que não era isso que eu queria, mas me encontrei. Novamente, foi algo que foi sendo construído, inclusive na residência, na segunda residência." |
| | | "que era um outro espaço que a enfermagem poderia estar ocupando e desenvolvendo meu trabalho e que foi sendo construído e eu fui me identificando com o programa com o tempo." |
| | | "Não que eu estivesse diminuindo, não é isso, mas eu falei pra ela 'olha que distante, que diferente'. e ambas as formas são formas de cuidado só que em cenários, com públicos e jeitos diferentes e eu estava aprendendo ali. E eu fui amadurecendo e fui crescendo com o tempo." |
| | | "Então os primeiros meses eu tinha a impressão de que eu não estava fazendo nada tipo 'nossa... não tenho o que fazer aqui'. Quando na verdade era mais uma questão de adaptação mesmo, de que a noite é assim, a noite tem essas particularidades né?" |
| | Construção de currículo | "Então acho que isso vai agregar pro meu currículo e tal." |
| | | "o infantil era um CAPS que eu nunca tinha trabalhado então pensei 'vai ser uma experiência nova a equipe inteira nova, então eu acho que vai ser interessante.'" |

| | | |
|---|---|---|
| | Equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional | "e gera uma sensação de que você está mais presente em casa com a família do que trabalhando de dia." |
| | Mudanças constantes não são positivas | "Eu acho que eu mudei... eu fiquei pouco tempo no CAPS infantil, fiquei só 9 meses e eu acho que mudanças muito constantes não são legais nem pro serviço, nem pro colaborador." |
| | Laços afetivos a partir do trabalho | "criando laço com as pessoas, com os usuários, com a equipe, quando o trabalho começa a cria um corpo." |
| | Identificação | "Se eu recebesse uma oportunidade pra ganhar menos, num serviço onde eu tenho uma maior identificação eu mudaria, mesmo se fosse mais longe da minha casa, eu mudaria." |
| | Estabilidade | "Existe a questão da estabilidade do funcionário público que claro não prende ninguém em lugar nenhum." |
| | | "no CAPS infantil eu sentia essa instabilidade." |
| | | "serviço de saúde que tem essa questão de continuidade, do vínculo e de prover o mínimo de dignidade pro profissional que trabalha ali de poder se planejar." |
| **Discursos sociais influentes** | Relação de estudo como relação de consumo | "não tava atendendo as minhas expectativas até mesmo enquanto consumidor, né... porque eu acho que é estar também numa relação de uma prestação de serviço e de um consumidor eu estava pagando a faculdade todos os meses e não estava satisfeito." |
| | Comprometimento | "“não... vou me comprometer, vou começar a... se eu começar eu vou terminar’ " |
| | | "Mas aí eu tive que bancar e sustentar falando ‘bom, se eu... se essa foi minha escolha, eu preciso sustentar agora.’" |

| | | |
|---|---|---|
| | | "Eu já tinha feito muita evolução no prontuário na primeira residência, então eu me sentia tipo 'nossa, já passei desse estagio, poderia estar fazendo outras coisas' mas ai exigiu que eu tivesse mais paciência e compreensão de que foi uma escolha que eu fiz e que agora eu precisava bancar também as vantagens e desvantagens de estar numa segunda residência." |
| | Aprendizagem pelo trabalho | "O mercado de trabalho ele vai moldando a gente também, ele vai mostrando outros desafios." |
| | Existe uma forma certa de trabalhar | "Existe uma... é como se fosse uma cultura na enfermagem de que quando você é técnico de enfermagem e você faz faculdade, se forma como enfermeiro e sobe de cargo, você não pode subir no mesmo serviço onde você trabalhou como técnico." |
| | Resiliência | "Mas acho que já estou hoje mais adaptado de entender que é uma outra proposta." |
| | | "Eu estou ainda aprendendo que é uma outra forma de cuidar." |
| | Valorização da inquietude - sociedade do desempenho | "você já fez tudo e ainda sobra tempo, então eu acho que esse tempo ele pode ser usado de uma forma bastante positiva assim... quando ele acontece que não é sempre... o serviço ele é bastante... também a noite é dinâmico... tem plantões que são corridos e outros que nem tanto." |
| | | "porque isso é muito comum na área da enfermagem, trabalhar em 2 empregos... isso é muito comum, trabalhar em dois empregos na área da enfermagem. E eu tenho medo de começar e depois ter dificuldade de sair e eu vejo meus colegas o quanto eles ficam cansados assim de conciliar dois empregos." |
| | Responsabilidade de abrir o seu espaço no mercado de trabalho | "Parece que pra enfermagem você precisa ainda cavar o buraco e pra outros profissionais esse buraco já está cavado." |

| | | |
|---|---|---|
| | Profissão de emprego garantido | "na saúde mental de novo... a procura ela é menor, então se você tem uma formação em saúde mental, se você tem experiência, dificilmente você vai ficar desempregado." |
| | | "A enfermagem tem essa, principalmente no ambiente hospitalar, essa questão da hierarquia muito bem estabelecida, então tem várias, vários cargos." |
| | | "é claro, eu tenho hoje condições de colocar isso na balança, porque eu tenho uma vida financeira relativamente estável." |
| **Projetos** | Projetos heterodeterminados | "Não sei se... algumas opções aparecem na minha cabeça assim... ter um segundo emprego, talvez fazer um mestrado, talvez fazer um curso de... quando eu terminar essa pós-graduação, talvez fazer um curso de aperfeiçoamento... eu acho que é isso..." |
| | Projeto visando construção de currículo - variedade de experiências | "tenho muita vontade é de trabalhar num pronto socorro psiquiátrico assim. Existem poucos aqui em são Paulo, é uma coisa que eu tenho muita vontade de trabalhar sempre quis. Eu gosto de cuidar de pacientes mais agudos. Acho que tem a ver com o meu perfil. Algumas pessoas já não gostam tanto né.... acho que isso tem a ver com identificação de cada um. E é uma coisa que eu colocaria como algo que eu desejo muito que seria uma experiência que iria me acrescentar bastante. Que eu não tenho no meu currículo ainda e que eu acho que seria bacana." |
| | Projeto guiado por discurso social - sentimento de falta/ construção de currículo/ atendimento das necessidades do mercado de trabalho | "existe uma questão pessoal minha que eu acho que eu estou sempre precisando estudar mais e que está faltando algo e existe uma questão que é bastante objetiva de que existem poucos profissionais mesmo com formação especializada pra trabalhar com psiquiatria da infância e isso é um fato mesmo. Então eu acho que no fundo é uma somatória de tudo isso." |

### 5.1.3.4. Análise da entrevista - “Eu sempre com essa sensação de falta”

César inicia sua narrativa segundo o padrão narrativa da Instrumentalidade construindo uma carreira transicional (Ribeiro, 2013, 2015), quando desempenhou trabalhos visando sua subsistência, realizando transições com o único objetivo de conseguir ter meios de pagar sua faculdade, e portanto, realizando transições com projetos dispersos e descontínuos (Ribeiro, 2012). Reis e Camargo (2007) apontam que as maiores taxas de desemprego são vividas por jovens de 18 a 20 anos, e Cadoná e Góes (2013) ainda apontam que entre os 16 e os 19 anos as taxas de desemprego estão ocultas pela ocupação desses jovens em trabalhos precários. Essa maior instabilidade vivida pelos jovens com a idade que César tinha no momento em que vivenciou o período de carreira transicional (Ribeiro, 2013, 2015), pode explicar a rotatividade entre trabalhos sem projeto definido, com o objetivo instrumental de conseguir a viabilidade dos seus estudos.

Quando pensa sobre a escolha de seu curso de graduação, seus processos centrais de escolha são heterodeterminados, isto é, escolheu com base na opinião de pessoas à sua volta, pelo exemplo que lhe conferiam, como no caso da professora biomédica e da tia enfermeira; ou com base no que pode perceber sobre si mesmo a partir do reconhecimento de pessoas à sua volta. Quando inicia sua graduação em enfermagem, seu padrão narrativo passa a ser do Fechamento construindo uma carreira profissional (Ribeiro, 2013, 2015), uma vez que busca sua especialização cada vez maior guiado pelas diretrizes da profissão de enfermeiro e reflexões sobre o papel do enfermeiro em cada um dos seus trabalhos, como é característico deste padrão narrativo em que os projetos são voltados à profissão e muito relacionados aos grupos profissionais.

Passa a conseguir fazer escolhas com projetos ainda sem intencionalidade clara quando escolheu pela primeira residência. E, então, começa a realizar projetos com elaboração de plano de ação e a partir principalmente de dois significados centrais: a viabilidade e o sentimento de falta. O sentimento de falta leva à busca incessante por formações que possam completar sua experiência e são o ponto central de sua narrativa. Este último se inicia deslocado para o exterior, ou seja, entendia que sua faculdade e sua residência não havia sido suficientes para prepará-lo para o mercado de trabalho e, posteriormente, passa a ter tal sentimento com relação a si mesmo e ao seu preparo e capacidade. Valore e Selig (2010) e Mcleigh e Boberiene (2014) apontam que frente às incertezas do mundo profissional, adultos jovens podem adotar como

estratégia o adiamento da inserção profissional por meio da continuidade dos estudos em nível de especialização. Além disso, Vieria e Kurcgant (2010) mencionam a preocupação de enfermeiros com relação à sua qualificação e constante treinamento, o que pode indicar uma tendência relacionada à profissão do enfermeiro ou à área da saúde quanto à busca por constante especialização. Mcleigh e Boberiene (2014) ainda destacam outro fator relacionado à experiência de César com relação ao sentimento de insatisfação com seu curso de graduação: os autores apontam que os jovens têm entrado com grande expectativa nas universidades, sem terem sido preparados para lidarem com a vida universitária e profissional, o que gera sentimento de frustração. Nota-se discursos ligados à geração, à profissão e à dificuldade de inserção no mercado de trabalho como influenciadores dos sentimento de falta vivido por César.

Ainda com relação a este esse sentimento de falta/insuficiência, os autores que realizaram análises de conjuntura da contemporaneidade, trazem discursos ligados ao tempo atual para explicá-lo. Beck (2011) afirma que o futuro profissional que se almeja a partir do sistema pedagógico é inexistente e, com isso, torna-se incapaz de qualificar as pessoas para o mercado, o que, por sua vez, faz com que as pessoas passem a duvidar de si mesmas. Bauman (2001) e Lipovetsky (2011) colocam que esteja relacionado à hiper-responsabilização do indivíduo, que aparece quando César afirma que os profissionais da enfermagem precisam "cavar o buraco" dentro da área da saúde mental; enquanto Han (2017) relaciona à busca incessante por ser sempre mais, discurso que guia a sociedade do desempenho e provoca sentimento de frustração pessoal.

Este último discurso, mencionado por Han (2017), também se mostra presente quando César contrapõe sua rotina de trabalho atual, mais tranquila que a dos trabalhos anteriores, afirmando que ela também tem dias agitados e quando se descreve como dinâmico ainda que suas escolhas não tenham o ritmo dinâmico do trabalho como critério, com a intenção de valorizar seus afazeres ao intensificar em sua narrativa o ritmo do seu dia a dia, ainda que demonstre estar satisfeito com a rotina atual, mais tranquila.

Outro discurso social que se mostra influente é o de que a estabilidade financeira possibilita escolhas que levam em consideração outros significados centrais como identificação e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o que corrobora com o discurso de Beck (2011) de que pessoas de classe social mais alta podem ter objetivos relacionados à busca pela própria identidade, por desenvolver suas habilidades pessoais entre outros objetivos individualizantes

ligados a significados mais ligados a identificação com o trabalho. O equilíbrio entre vida pessoal e profissional é apontado como uma busca comum entre pessoas de todas as gerações segundo Comazzeto, Perrone, Vasconcellos e Gonçalves (2016).

Passa a estar mais aproximado de seus significados centrais que são, além de busca por equilíbrio entre vida pessoal e profissional, valorização de laços afetivos criados no trabalho, identificação com a instituição em que trabalha e busca por estabilidade. A valorização dos laços afetivos a partir do trabalho e a identificação com o trabalho e o local de trabalho são mencionados na pesquisa de Comazzeto, Perrone, Vasconcellos e Gonçalves (2016) como uma busca comum às três últimas gerações, do mesmo modo que a busca por estabilidade é uma busca atemporal segundo Cavazotte, Lemos e Viana (2012).

Ainda que aproximado de seus significados centrais, ao pensar sobre seu projeto de vida de trabalho, repete os processos centrais de escolha por heterodeterminação, uma vez que não se relacionam com significados que tenha tomado para si, como ter um segundo emprego ou realizar um mestrado. Entretanto, tais projetos respondem àqueles que entende como relacionados à área de atuação e, portanto, podem ser considerados como projetos relacionados ao padrão narrativo de Fechamento (Ribeiro, 2013, 2015), ainda que pareçam não ter sentido para César. Realiza também projetos que surgem em resposta ao sentimento de falta, o significado central presente na narrativa de César e que parece estar relacionado a discursos geracionais (Mcleigh & Boberiene, 2014), contemporâneos (Bauman, 2001; Beck, 2011; Han, 2017; Lipovetsky, 2011), situacionais diante de instabilidade e dificuldade de inserção no mercado na juventude (Valore & Selig, 2010; Mcleigh & Boberiene, 2014) e também à profissão de enfermeiro (Vieria & Kurcgant, 2010). Todos estes projetos de vida de trabalho apresentados por César consideram as possibilidades a curto prazo, o que Lipovetsky (2011) atribui ao superinvestimento do presente que acontece na atualidade, que faz com que o pensamento das pessoas seja sempre destinado ao que acontece a curto prazo, o que Beck (2011), por sua vez, associa à individualização dos riscos sociais.

Em síntese, relação de estudo como relação de consumo, comprometimento, aprendizagem pelo trabalho, existência de uma forma certa de trabalhar, resiliência, estabilidade financeira como possibilitadora de escolhas, responsabilidade de abrir o seu espaço no mercado de trabalho e eficiência e desempenho em primeiro lugar são os discursos sociais contemporâneos que sobredeterminam as narrativas de César.

### 5.1.4. Entrevista Daniela – Enfermagem – Classe social média/alta (Universidade Pública – escola particular)

#### 5.1.4.1. Identificação

Nome: Daniela
Sexo: Feminino
Cor/Raça: Branca
Idade: 29 anos

Escolaridade:

Ensino Superior - Enfermagem – Universidade Pública (UNIFESP)/ Pós-Graduação em Cardiologia e Hemodinâmica e Mestrado (em andamento) – Instituição pública (UNIFESP)

Ensino Fundamental e Médio – escola particular

Local de Moradia: Zona sul de São Paulo/Centro

Infos: formou com 23 anos, 6 anos de formada.

#### 5.1.4.2. Apresentação da entrevista

Daniela tem 29 anos e se formou há 6 anos em enfermagem. Estudou em colégios particulares e escolheu por este curso de graduação, depois de tentar medicina por dois anos. Entendeu a profissão do enfermeiro como aquela que está mais próxima do cuidado diário do paciente, e queria entrar na faculdade, então mudou seu curso para enfermagem. Suas primeiras experiências de trabalho foram nos estágios obrigatórios da faculdade (UNIFESP) e em um estágio optativo em um hospital particular. Esta segunda experiência a fez repensar seu desejo por ser enfermeira e refere ter entrado em depressão neste momento. Identificou que seu gosto era por trabalhar em hospitais públicos onde entendia que tinha maior autonomia enquanto enfermeira frente à figura do médico e reconhecimento tanto por parte da equipe quanto do

paciente. Ao se formar, passou em uma vaga no hospital vinculado à sua faculdade, na área de cardiologia, que gostava desde a graduação. Permaneceu neste trabalho por 3 anos onde se sentia reconhecida e estabeleceu muitos laços de amizade com seus colegas. Até passar em um concurso público estadual e passar a trabalhar em um hospital estadual pela estabilidade de ser concursada. Lá, além de enfermeira assistencial da cardiologia, também desempenhou o papel de preceptora dos alunos de residência em enfermagem. Em 2016, prestou um concurso federal, para o qual foi convocada há quase dois meses. Passou a trabalhar neste hospital federal, ligado à faculdade que fez, por entender que neste concurso teria mais estabilidade, melhor remuneração e maior possibilidade de crescimento profissional, pois nele é possível crescer hierarquicamente e também desempenhando funções de ensino e pesquisa. Entretanto, foi escalada para a área de psiquiatria no hospital-dia, o que a desagrada, por não ter afinidade e não se sentir apta a trabalhar nesta área. Encontrou uma forma de estar nesta função desempenhando o papel de enfermeira clínica que lhe é mais familiar, porém aguarda sua transferência para outra área do hospital. Entende que a identificação com a área, para além do salário e estabilidade é muito importante, o que a faz pensar em sair do hospital caso sua transferência não ocorra. Entende que suas mudanças de trabalho foram sempre em busca de estabilidade e crescimento profissional. Para o futuro, prepara-se para a carreira acadêmica, pensando em, a princípio, conciliá-la com a carreira assistencial e, posteriormente, desempenha-la em tempo integral, por entender que o trabalho como professora representa menor desgaste físico e emocional a longo prazo. Filha de mãe corretora de imóveis e pai que vive da renda de casas alugadas, ao final da entrevista, identificou que sua preocupação com o irmão de 24 anos, que tem algum tipo de atraso cognitivo, é pano de fundo para sua busca por garantia de estabilidade no emprego.

#### 5.1.4.3. Análise da narrativa – Categorização da entrevista

A categorização da narrativa de Daniela, a partir das unidades de registro, foi organizada segundo indicadores que correspondem às categorias analíticas da construção de carreira pré-estabelecidas (Ribeiro, 2012). Vide Tabela 4, a seguir.

Tabela 4

Categorização da entrevista de Daniela (área Enfermagem/ Universidade pública), segundo indicadores e unidades de registro

| **Categorias analíticas da construção de carreira** | **Indicadores** | **Unidades de registro** |
|---|---|---|
| **Padrões narrativos** | 1. Carreira profissional | "Dei muita sorte na verdade, saí da graduação, fui pra área que eu queria, passei num concurso pra um hospital de cardiologia e aí trabalhei 4 anos na unidade coronariana do D.P (hospital estadual)." |
| **Processos centrais** | Escolha com projeto sem clareza da intencionalidade | "E aí meu tio foi internado, eu gostei do atendimento que ele teve e comecei a ver que quem ficava realmente próximo do paciente ali era a equipe de enfermagem e pensei "ah, pode ser uma possibilidade". |
| | Escolha com projeto, clareza da intencionalidade e plano de ação | "só que ao longo do curso eu fui tomando um gosto muito grande por cardiologia nas aulas teóricas já e aí eu comecei a voltar tudo que eu fazia pra cardiologia." |
| | Crise - falha do projeto - trabalho sem sentido - fora da especialização | "Nossa, eu estou... agora está difícil. Porque eu não estou num lugar que eu gosto. Eu gosto de cuidar, eu tenho esse comprometimento com o paciente. E aí foi uma das coisas que me fez entrar em desespero quando eu fui pra lá. Porque pensa uma enfermeira que desde a graduação se envolve com a cardiologia, que fugia da psiquiatria, porque os estágios de psiquiatria eu fugia, nunca gostei... de repente caio na psiquiatria, então assim, pra começar eu pensei "não tenho conhecimento nenhum pra trabalhar com esses pacientes". |

| | | |
|---|---|---|
| | | "E aí aos poucos eu fui perdendo um pouco esse bloqueio, fui conhecendo e fui achando o meu caminho de como eu pudesse atuar com eles. E aí eu vi uma coisa que eu já tinha uma ideia, mas não sabia que era tão grave, a negligencia clinica que os pacientes psiquiátricos sofrem." |
| | Projeto a partir da crise - transforma o trabalho e se transforma | "Falei 'vou começar assim'. Comecei a fazer uma triagem, descobri paciente diabético que não fazia controle, descobri mau manejo de diabetes que já sabia, mas não fazia o tratamento correto, descobri infecção, descobri um monte de coisa. E aí eu comecei a ver que 'sim, eu posso ajudar aqui do meu jeito, posso ir aprendendo a trabalhar com psiquiatria'. E aí em pouco tempo eu também ganhei um lugar legal dentro da psiquiatria." |
| | Escolha com projeto, clareza de intencionalidade e plano de ação a longo prazo | "Eu decido fazer um mestrado quando eu percebo que eu quero seguir a área acadêmica mesmo. Eu gosto muito da assistência, mas eu acho que daqui alguns anos um caminho bom na minha vida de enfermeira é sair da assistência e ficar numa área mais tranquila, até pelo físico. A gente percebe no nosso dia a dia que as enfermeiras que são mais idosas têm mais problemas de saúde, tem mais problemas psiquiátricos inclusive, você vê que é uma área que tem muita sobrecarga, então não quero isso pra mim." |
| | | "então eu fiz esse planejamento pra minha vida de atuar em assistência, mas ir planejando pra eu pudesse no futuro somente dar aulas. No começo vai ser conciliado e depois somente dar aulas. E pra isso eu precisava do mestrado." |

| | | |
|---|---|---|
| **Significados centrais** | Busca por inserção profissional | "eu queria que minha vida corresse de uma forma mais rápida."<br>"Eu precisava de um primeiro emprego, né?" |
| | | "Que era uma oportunidade de eu ter um primeiro emprego, ne? Minha preocupação era eu me formar e ficar sem emprego de cara assim, angustiada." |
| | Trabalho com sentido | "Então acho que desde o primeiro ano eu tenho estágios que eu ia pra cardiologia porque eu gostava." |
| | | "eu tenho que trabalhar em serviço público, serviço privado exclusivamente por dinheiro e nada mais, não vai me trazer felicidade e não vai me trazer realização, então eu não busco isso." |
| | | "Então acho que isso é o que eu gosto na enfermagem: ver que um serviço meu pode mudar a vida de um paciente, pode salvar a vida de um paciente." |
| | | "pensar e nada me traz tanta satisfação como a enfermagem." |
| | | "sim, o quanto eu gostava... exatamente. Na verdade, o que eu gosto é trabalhar no hospital em área clínica, é isso que eu amo fazer. Então foi um autoconhecimento mesmo, porque eu não tinha noção do tamanho disso assim." |
| | Valorização de equilíbrio entre vida pessoal e profissional | "Todo final de semana, não tinha folga. Então eu perdi minha vida assim. Quando eu lembro eu penso que foi um ano que eu perdi, eu vivi pra trabalhar, pra fazer as coisas pra ter um futuro assim." |
| | Valorização/ reconhecimento | "eu não sentia que meu trabalho tinha o valor que eu sinto no hospital público." |
| | | "Eu vejo que até dos pacientes existe uma gratidão e um respeito diferente do serviço privado." |

| | | |
|---|---|---|
| | | "Não é só por dinheiro, não é só porque você gosta, é ter o reconhecimento do que você faz, senão se torna um pouco sem sentido." |
| | | "E aí eu começo a dar aula pra residentes e deu muito certo. No D.P (hospital estadual) eu recebi honra de professora, então assim 'poxa estou fazendo a diferença... é uma honra mesmo'. Falei 'não. Então não é só ter esse sonho, eu tenho esse sonho, mas eu também sou capaz de fazer'." |
| | | "o reconhecimento das pessoas em relação ao meu trabalho, de sempre buscar ser a referência pra equipe e em pouco tempo." |
| | Autonomia | "a enfermagem não tem autonomia dentro do serviço provado né, então a figura do médico é onipotente, não existe equipe multidisciplinar sabe? E aí eu sentia "poxa eu estudei tanto, eu me dedico tanto, pra chegar aqui e ter que falar amem pra tudo, que era mais ou menos assim que funcionava. Até situações que eu tinha toda a certeza de que eu estava correta e me colocarem numa situação de que eu que tinha que ficar quieta entendeu?" |
| | Sentimento de despreparo | "Porque eles ligaram um pouco antes, eu falei "meu deus, eu não tenho esse preparo, você tem que reconhecer que eu estou recém-formada." |
| | Impacto do trabalho sobre a saúde | "E eu já parei pra pensar 'tem vida tão melhor que a minha aí, né? Trabalhando de segunda a sexta, não vendo ninguém morrer, será que tem alguma outra coisa que eu possa fazer?'" |
| | Laços afetivos a partir do trabalho | "porque eu fiz amizades muito importantes no H.S.P. (hospital federal)." |

| | | |
|---|---|---|
| | Mudança como ruptura | "quando eu sai foi também outra ruptura muito grande, porque era minha casa ali também, fiz muitos amigos importantes, era muito querida e era muito reconhecida lá dentro como enfermeira. Era uma referência dentro do D.P (hospital estadual) de preceptoria, dos técnicos, da equipe toda. Então eu me sentia ainda mais valorizada lá, porque não era só a questão da assistência, ainda tinha a questão da preceptoria." |
| | Estabilidade | "na verdade, eu sempre almejei um concurso público pela estabilidade pela situação do país que estava, eu sempre tive muita preocupação em não ter emprego, talvez um pouco pelo que eu vivi com meus pais." |
| | | "eu não posso ficar desempregada eu tenho que me formar e tenho que trabalhar." |
| | | "O salário era melhor, tinha estabilidade, tinha os benefícios que eu procurava, então por isso, eu troquei. Ai nesse caso, apesar de amar o que eu tava fazendo aqui e ir com dor no coração, nesse caso foi por crescimento profissional de dinheiro mesmo, de estabilidade." |
| | | "aí eu passei num concurso federal, porque o federal é melhor que o estadual. Então eu sempre busco um concurso mais... que me de estabilidade, que o salário seja melhor." |
| | | "**ENTÃO ACHO QUE ISSO ME MOVIMENTA DE QUERER TER UMA VIDA TRANQUILA LÁ NA FRENTE FINANCEIRAMENTE, DE ESTABILIDADE**, de não passar aperto, não passar necessidade, e ter consciência de que o que eu fiz na minha vida foi bom, né? Mudou, melhorou." |

| | | |
|---|---|---|
| | Estabilidade a partir de senso de responsabilidade - planejamento familiar | "E agora você me lembrou... acho que um movimento importante pra eu pensar nesse futuro estável é meu irmão, porque... desculpa... eu tenho muito medo do que vai acontecer sabe? Porque eu sei que meus pais não são pra sempre, e eu sei que uma hora que quem vai cuidar do meu irmão sou eu então... eu achei o que é. É isso. Eu tenho muito medo de não ter condição, de dar conta de mim e dele. Então eu sempre busquei ter estabilidade e dinheiro nesse sentido por causa do meu irmão." |
| | Crescimento | "Por eu ter pós-graduação no federal eles pagam por isso, no estadual não, eu faço meu mestrado, quando eu tiver meu mestrado concluído, no estadual não muda nada, no federal muda. Então você tem progressão de carreira, você não fica estagnado." |
| **Discursos sociais influentes** | Sobrecarga como característica da enfermagem | "Enfermagem já é uma sobrecarga de tudo." |
| | | "Só que eu não tava ali só como preceptora, eu tava ali como preceptora e enfermeira assistencial, então é um stress assim de você dar conta de tudo." |
| | | "A gente trabalha sobrecarregado" |
| | Valorização da graduação | "falta 6 meses pra você se formar. Nem que você não trabalhe com isso, você vai engavetar o seu diploma, mas vai se formar, você não vai fazer isso, larga seu estágio." |
| | Resiliência/comprometimento | "não, eu me comprometi, eles contam comigo na escala e eu vou." |
| | Vocação | "Eu gosto muito do que eu faço então eu acho que eu tenho jeito... com a equipe, com os pacientes, eu acho que eu nasci pra isso, então eu estou no lugar certo." |

| | | |
|---|---|---|
| | Aprendizagem de vida | "E com certeza saindo de lá eu vou ser outra enfermeira, né? Com outra visão com um conhecimento muito mais ampliado, então querendo ou não está sendo uma boa experiência." |
| | Adoecimento pelo trabalho | "eu acho que eu entrei em depressão assim. Não sei exatamente se foi isso que aconteceu, mas assim, eu estava com uma irritabilidade excessiva, eu chorava pra ir trabalhar, eu acordava e eu chorava assim de 'meu Deus eu não acredito que eu tenho que ir praquele lugar', sofrendo mesmo de entrar num lugar sofrendo, de trabalhar sofrendo, de as pessoas falarem com você e você responder torto porque você não está bem, porque você não está feliz." |
| | Arrependimento tardio | "eu não quero chegar lá na frente e pensar 'poxa, eu devia ter feito isso, devia ter feito aquilo e agora não dá mais tempo'. Quer dizer tempo eu espero que dê, mas, né? 'eu devia ter feito lá atrás, ou eu devia ter planejado minha vida melhor' eu não quero isso." |
| | | "eu não quero chegar lá na frente olhar pra minha vida e falar 'nossa, que eu fiz da minha vida'." |
| **Projetos** | Projeto a partir de significados centrais (estabilidade/crescimento/saúde) | "Eu não preciso de luxo na minha vida, eu preciso ter uma vida saudável e tranquila. Tendo isso eu estou tranquila. Eu penso na estabilidade, penso em progredir na carreira, porque a gente não se forma prá ficar estagnado, a gente se forma pra ir crescendo, até mesmo com o conhecimento que você vai adquirindo você consegue, conquista outros espaços dentro do hospital." |

| | | |
|---|---|---|
| | Projeto com plano de ação a longo prazo | "Então eu espero que eu vá aumentando esse número de aulas, que eu tenha mais possibilidades depois do mestrado pra conciliar com a assistência, até que uma hora eu sinta que eu possa parar a assistência e dar só aula. Construir uma vida mais tranquila no sentido de stress e sobrecarga física, né?" |

#### 5.1.4.4. Análise da narrativa - Construindo um futuro estável

Daniela tem como padrão narrativo o Fechamento construindo uma carreira profissional (Ribeiro, 2013, 2015). Desde a graduação, busca uma área de especialização dentro da enfermagem e tem como um dos seus discursos sociais influentes a ideia de vocação, entendendo que nasceu para ser enfermeira clínica, e está no lugar certo exercendo esta ocupação, localizando-se no *continuum* psicossocial no extremo tradicional (Ribeiro, 2012). Beck (2011) discute que as profissões perderam sua estabilidade interna, suas garantias e funções tutelares, mas isso não se mostra na enfermagem e no modo como Daniela vive sua carreira, pautada pelas diretrizes e especializações que sua profissão provê.

Tem como processos centrais, escolhas sempre pautadas em projeto. Inicialmente, sem intencionalidade clara, quando escolhe pela enfermagem por relacionar esta profissão com o cuidado próximo das pessoas, mas entendendo essa escolha como uma possibilidade diante da busca por inserção profissional rápida. Essa busca por inserção rápida e a ansiedade pela possibilidade de desemprego tem relação com a experiência que teve de desemprego do seu pai, época em que sua família necessitou da ajuda de seu avô. Guilland e Monteiro (2010) referem que um dos temas dos artigos encontrados referentes às consequências do desemprego para a saúde mental dos jovens adultos era a história familiar de desemprego causando sofrimento. No caso de Daniela, essa história não se repete em sua trajetória, porém o medo de que se repita está sempre presente.

Passa a ter clareza da intencionalidade e elaborar plano de ação para seus projetos ao longo do curso de enfermagem quando vai delineando seu caminho para a área de cardiologia. Tem como significado central norteador de sua narrativa a busca por estabilidade e

crescimento, o que guia suas transições, sempre em busca de concursos públicos que lhe tragam maiores possibilidades de crescimento e uma situação de maior estabilidade em cargo público. Este movimento de Daniela entre hospitais públicos está de acordo com o movimento da força de trabalho da enfermagem que, segundo a pesquisa de Nomura e Gaidzinski (2005) acontece em maiores fluxos nos hospitais privados que nos públicos. Além disso, a busca por estabilidade e crescimento é citada por Albrecht e Krawulski (2011) e por Valore e Selig (2010) como alguns dos elementos que levam adultos entre 20 e 30 anos a tentarem concursos públicos, como forma de evitarem o desemprego.

Esta busca por estabilidade se relaciona ao seu senso de responsabilidade com relação à sua família, uma vez que percebe durante a entrevista que se sente responsável pelo seu irmão no futuro. Entretanto, este significado central de estabilidade também se relaciona ao discurso social de arrependimento tardio, ou seja, o sentimento de culpa antecipado gerado pela hiper-responsabilização da pessoa (Lipovetsky, 2011), que faz com que as pessoas estejam sempre diante de si mesmas, sem rede de proteção o que as torna as únicas responsáveis pelo que se segue em suas vidas; e pela sociedade do desempenho (Han, 2017), que gera na pessoa a atitude de ser seu próprio algoz, isto é, estabeleçam suas próprias metas e se forcem a atingi-las por si mesmos. Bauman (2001) também menciona o discurso de responsabilização excessiva das pessoas, atrelando o sentimento de culpa diante de todos os eventos de suas vidas, por serem colocadas como as únicas responsáveis por seu futuro.

Os outros discursos sociais influentes em sua narrativa também partem da noção da pessoa como seu próprio algoz (Han, 2017): relaciona a enfermagem com a naturalização da sobrecarga e da possibilidade de adoecimento pelo trabalho; valoriza a resiliência e o comprometimento em detrimento do seu sofrimento emocional. Vieira e Kurcgant (2010) mencionam as altas taxas de afastamento por impactos do trabalho do enfermeiro para a saúde e a preocupação de enfermeiros com relação à sobrecarga de trabalho em função do mau dimensionamento do número de profissionais necessários para o atendimento dos pacientes. Han (2017) traz a naturalização deste discurso em que a autorrealização e a autodestruição se misturam, mas também destaca que é a partir da sobrecarga que as pessoas conseguem a percepção do que deve ser deixado de lado, o que tem relação com os achados de Cesário e Feijão (2014) que associaram, entre outros fatores, a perda potencial de recursos valiosos como características pessoas e condições de vida e, também a tensão psicológica como relacionados a maiores intenções de saída do emprego. Daniela segue este movimento, quando coloca a busca pela saúde no trabalho e identifica os elementos que a entristecem e sobrecarregam em

seu trabalho como significados centrais em sua narrativa. Observa-se que quanto à questão da sobrecarga e dos impactos negativos do excesso de trabalho a narrativa de Daniela tem relação com discursos sociais presentes no contexto da enfermagem e também discursos contemporâneos.

Alguns de seus significados centrais vão para além dos discursos sociais relativos à ideia de diferenças geracionais: busca equilíbrio entre vida pessoal e profissional, evitação do impacto do trabalho sobre a sua saúde, valorização o reconhecimento do seu trabalho, a autonomia e o crescimento ao longo de sua trajetória. Todos esses significados centrais são mencionados por Comazzeto, Perrone, Vasconcellos e Gonçalves (2016) como relacionados ao trabalho por pessoas de qualquer uma das três últimas gerações.

Tem como um de seus principais significados, o entendimento de que o trabalho deve ter sentido para ela. Este último significado, quando rompido, no momento em que se vê trabalhando em uma área que não é a de sua especialização, gera uma crise, uma falha em seu projeto cujo padrão se dá pela carreira profissional (Ribeiro, 2013, 2015). Ainda assim, consegue criar um projeto a partir desta ruptura e transforma suas atribuições assim como transforma a si mesma a partir deste novo contexto. A prática e a narrativa de Daniela corroboram com o que Schultheis e Wallace (2012) discutem, a partir do construcionismo, colocando que as ações sobre o mundo geram transformações e partem de narrativas que, por sua vez, interveem sobre o mundo. Ou ainda como afirma Ribeiro (2014, p. 53) sobre o trabalho: "uma ação intencional que visa resultado ou produto, sendo que este processo pode gerar transformação ou alienação...". Assim, a ação de Daniela parte de sua trajetória, dos seus significados centrais e dos diversos discursos sociais influentes, e gera transformação em seu contexto de trabalho.

Apresenta finalmente, uma escolha com projeto, clareza de intencionalidade e plano de ação a longo prazo quando realiza ações já no momento presente voltadas para o projeto de futuro que se dá a partir dos seus significados centrais principais: a estabilidade, o crescimento e a saúde no trabalho. Esta capacidade de criar projetos a longo prazo contraria a dificuldade de se estabelecer uma linha contínua entre os eventos, que Bauman (2001), descreve como uma vivência característica da pós-modernidade.

É possível afirmar, portanto, que a narrativa de Daniela tem influência de discursos relativos à sua profissão (Nomura & Gaidzinski, 2005; Vieira & Kurcgant, 2010), à contemporaneidade (Bauman, 2001; Han, 2017; Lipovetsky, 2011) e a situações de

instabilidade no mercado de trabalho (Albrecht & Krawulski, 2011; Valore & Selig, 2010). Chama atenção, entretanto, dois movimentos principais de Daniela em sua trajetória: o modo como se transformou e transformou seu contexto de trabalho diante da crise de quebra de sentido de sua carreira profissional (Schultheis & Wallace, 2012; Ribeiro, 2014), e a possibilidade de planejamento a longo prazo com ação no presente visando alcançar tais projetos de vida de trabalho.

Em síntese, comprometimento, resiliência, aprendizagem pelo trabalho, valorização da graduação, vocação, estabilidade financeira como possibilitadora de escolhas, priorização do trabalho sobre a saúde, sobrecarga e arrependimento tardio são os discursos sociais contemporâneos que sobredeterminam as narrativas de Daniela.

## 5.2. Contraste entre narrativas de participantes da mesma profissão

Foram comparadas as narrativas de Adriana e Bianca, profissionais da área de TI, e de César e Daniela, profissionais da área da Enfermagem quanto a padrões narrativos, processos centrais, significados centrais, discursos sociais influentes, projetos de vida de trabalho e síntese da narrativa.

### 5.2.1. Tecnologia

Comparando as entrevistas de Adriana e Bianca, ambas da área de TI é possível perceber algumas semelhanças com relação ao padrão narrativo, significados centrais, discursos sociais influentes e parte do projeto de vida de trabalho. Tanto Adriana como Bianca têm como um dos padrões narrativos apresentados em sua narrativa a Possibilidade construindo uma carreira flexível/sem fronteiras, localizado no *continuum* psicossocial no extremo flexível e leva a projetos e identidades de rede (Ribeiro, 2013). Segundo Ribeiro (2015) também caracterizam esse padrão narrativo mudanças constantes, imprevisibilidade, flexibilidade,

desafios e liberdade. É possível dizer que este padrão se relaciona com a área da tecnologia, uma vez que vai ao encontro dos achados de Mangia e Joia (2015) e Ramos e Joia (2014), que apontam que a busca por mudanças visando crescimento profissional é constante entre os profissionais da área de TI.

Dois dos significados centrais comuns às duas narrativas também se relacionam à área em que atuam: "Busca por mudança" e "Aplicação Prática", uma vez que respondem, respectivamente, ao discurso social influente também comum às duas narrativas de valorização de mudanças constantes e a uma característica do trabalho de desenvolvedor. O discurso de valorização de mudanças constantes se relaciona ao que Han (2017) discorre sobre a valorização da inquietude em uma época onde as pessoas são responsáveis pelos seus desempenhos. O terceiro significado central comum, aparece em todas as entrevistas "Equilíbrio entre vida pessoal e profissional" e é descrito na pesquisa de Comazzeto, Perrone, Vasconcelos e Gonçalves (2016) como uma busca humana que independe da geração ou da idade, embora Adriana priorize o trabalho sobre a saúde.

Com relação aos discursos sociais influentes presentes nas duas narrativas das participantes que trabalham na área da TI chama a atenção a presença dos discursos "Trabalhar com tecnologia é estar em falta com as novidades constantes", "Valorização da mudança constante"; "Disponibilidade constante para o trabalho/mercado de trabalho". Todos esses discursos se relacionam aos mencionados por Bauman (2001) que coloca que com o avanço tecnológico as pessoas sentem que têm que estar sempre prontas e disponíveis e, com isso, as agências de poder da sociedade estão sempre próximas dos indivíduos. O autor também afirma que nada é vivido como definitivo nessa sociedade em que a vida se abre em possibilidades que não cabem no tempo de uma pessoa só e, desta forma, para que as possibilidades continuem infinitas, nenhuma pode durar muito tempo. No que Han (2017) também concorda quando diz que uma das questões da atualidade é o excesso de positividades, possibilidades que de tão numerosas trazem sofrimento. Esses são discursos que se mostram influentes nos significados centrais, ritmo de vida e projetos de vida das participantes que trabalham na área da tecnologia da informação.

Também os discursos de que há um "Modo certo de se trabalhar" que deve ser aprendido e a ideia de que se vive em um "Mundo sem fronteiras" estão presentes em ambas as narrativas. O primeiro parece responder a um discurso organizacional, a compreensão de que existe um código de conduta nas empresas; e o segundo, responde ao discurso que Lipovetsky (2011) traz de que se vive na atualidade um momento de diluição de fronteiras, que

individualiza as pessoas e as desterritorializa, de modo a não fazerem mais parte de uma cultura regionalizada.

As sínteses das narrativas, “Em busca do tempo perdido” e “Construindo vantagens pro mercado de trabalho”, respondem aos discursos sociais de sentimento de falta por dever estar atualizado com as novidades, referente à área de TI e também ao de necessidade de estar sempre disponível para o mercado de trabalho e pronto para as mudanças constantes relativo à contemporaneidade.

Quanto aos projetos de vida de trabalho, tanto Adriana como Bianca se referem aos impactos que o avanço da tecnologia terá em suas funções atuais, extinguindo-as. Enfrentam essa possibilidade, entretanto, de formas distintas: a primeira atrelando o valor deste fato à sua participação neste avanço e a segunda se preparando para cargos estratégicos que considera que não serão afetados pela automação. Quanto aos impactos do avanço da tecnologia, Lipovetsky (2011) descreve uma cultura hipertecnológica que impõe uma adaptação constante das pessoas à técnica, modificando o estilo de vida, o modo de pensamento e o conjunto de símbolos. Não é de se espantar que a desorientação gerada por este movimento que o autor descreve, atinja de forma importante os projetos de vida de trabalho daqueles cujo ofício está diretamente ligado ao avanço da tecnologia. Com relação à diferença no tipo de planejamento realizada pelas participantes, o que se observa é que, na narrativa de Adriana, a influência do discurso da contemporaneidade mencionado por Lipovetsky (2011) que menciona o superinvestimento do presente como uma lógica atual, se mostra presente. Enquanto isso, Bianca segue um planejamento que corrobora com o que encontraram Mangia e Joia (2015) e Ramos e Joia (2014) em suas pesquisas, segundo as quais grande parte das mudanças de emprego realizadas pelos profissionais de TI é em direção a cargos gerenciais, onde as oportunidades de crescimento parecem estar mais disponíveis.

Para além da diferença observada com relação ao tipo de planejamento realizado por Adriana e Bianca, a primeira a curto prazo e a segunda a longo prazo, existem outras diferenças que apontam para a influência que o fato de pertencerem a classes sociais distintas, tendo cursado respectivamente universidade privada/escola pública e universidade pública/escola particular, apresentou em suas construções de carreira.

Quanto ao padrão narrativo, Adriana apresenta no início de suas transições, o modelo de não-carreira ou carreira transicional, ligado ao padrão narrativo da Instrumentalidade, sem base psicossocial de apoio, localizada fora do *continuum* psicossocial e que leva a projetos

dispersos e descontínuos e anti-identidade (Ribeiro, 2013, 2015). Adriana começa a trabalhar aos 14 anos e transitou por trabalhos e estágios sem critérios, intencionalidade ou projeto, tendo como objetivo de seu trabalho sua subsistência. Enquanto isso, Bianca também apresenta outro padrão narrativo, que é o Fechamento, desde o início buscando construir uma carreira profissional (Ribeiro, 2013, 2015). É possível pensar que a formação em universidade pública, conferiu a Bianca, uma confiança na profissão, que não é possível observar em Adriana, e que permite a Bianca basear, em alguma medida, seus projetos na sua profissão ou em seu grupo profissional. Adriana, por sua vez, parece ter estado mais vulnerável à situação de jovens adultos com menos de 25 anos no Brasil, que estão expostos a maiores taxas de desemprego, a trabalho precário (Cadoná & Góes, 2013), especialmente se são mulheres e tem baixa escolaridade (Reis & Aguas, 2014), como era o caso de Adriana. Ribeiro (2015) associou o padrão narrativo da Instrumentalidade gerador da carreira transicional a momentos de crise no trabalho, o que também pode ser relacionado à trajetória de Adriana em seu momento inicial, mais exposta aos riscos sociais mencionados por precário Cadoná e Góes (2013) e Reis e Aguas (2014), o que evidencia uma diferença social entre as participantes influenciando suas narrativas.

Outra diferença diz respeito a alguns dos significados centrais: enquanto para Bianca aparecem "Valorização e reconhecimento", busca por "Estabilidade", "Valorização da saúde" e busca por "equilíbrio entre vida pessoal e profissional", aparece na narrativa de Adriana como significado central o sentimento de falta, que se evidencia na síntese de sua narrativa na frase "Em busca do tempo perdido". O sentimento de falta que se configura como influência do discurso social relacionado à área da TI e à contemporaneidade, aparece com muito mais destaque na narrativa de Adriana que na de Bianca, o que pode sugerir que a classe social e o tipo de universidade também favorecem o sentimento de falta. Beck (2011) relaciona o sentimento de dúvida com relação a si mesmo como uma consequência das incertezas que o sistema pedagógico provê aos profissionais, não garantindo sua inserção no mercado de trabalho. Bauman (2001) e Lipovetsky (2011) relacionam tal sentimento à hiper-responsabilização do indivíduo com relação ao seu futuro. É possível dizer que este sentimento aparece de forma central na narrativa de Adriana, com maior influência que na de Bianca por estar a primeira mais exposta aos riscos sociais e às dificuldades de inserção e manutenção de empregos, desde o início de sua trajetória quando seu padrão narrativo gerava uma carreira transicional.

Assim, é possível dizer que as semelhanças entre as narrativas de Adriana e Bianca apontam para a influência que os discursos sociais relativos à área da TI, enquanto as diferenças sugerem que a depender do tipo de universidade cursada e, portanto, da classe social, a influência dos discursos sociais também difere.

Em síntese, quanto às semelhanças nas narrativas, é possível dizer que os discursos sociais presentes no contexto do trabalho na área de TI influenciam as construções de carreira dos participantes. Esses discursos sociais relativos à área de TI implicam na constante sensação de falta diante das novidades tecnológicas, na valorização da mudança e na disponibilidade constante para o trabalho. Os impactos deles nas narrativas das participantes que trabalham com TI se mostram no padrão narrativo da Possibilidade gerador de uma carreira flexível/sem fronteiras (Ribeiro 2013, 2015) que caracteriza a busca por mudança em direção a novos desafios e crescimento (Mangia & Joia, 2015; Ramos & Joia, 2014), que são alguns dos significados centrais também influenciados pelo contexto de trabalho com a tecnologia e pelos discursos contemporâneos (Han, 2017). As sínteses das narrativas, "Em busca do tempo perdido" e "Construindo vantagens pro mercado de trabalho" evidenciam a influência desses discursos ligados ao sentimento de falta e à valorização da mudança constante correspondentes à área da tecnologia. Com relação aos projetos, a influência fica evidente na percepção de ambas quanto à possibilidade de extinção de seus trabalhos devido à automação, e é também com relação aos projetos que o fato de terem cursado universidade pública ou privada se mostra como possível influenciador da narrativa de ambas.

As diferenças apresentadas entre as narrativas de Adriana e Bianca sugerem que pode haver diferenças nas influências dos discursos sociais de acordo com o tipo de universidade cursada que tem, por sua vez, relação com a classe social dos participantes. Em síntese, tanto Adriana como Bianca apresentam mais de um padrão narrativo, um comum que se relaciona com os discursos da área da TI e outro que sugere influência do tipo de formação e dos contextos sociais que vivenciaram. Adriana constrói uma carreira transicional e Bianca constrói uma carreira profissional (Ribeiro, 2013, 2015), o que sugere que Adriana esteve mais exposta aos riscos sociais que a levaram a um início de carreira mais precoce, e que Bianca possui maior confiança em sua formação como engenheira e maior suporte social para tal, tendo isso uma importância em suas transições. O sentimento de falta como ponto central da narrativa de Adriana também sugere que este significado, comum às duas participantes, teve maior impacto para aquela de classe social mais baixa, que cursou universidade particular, possivelmente pela influência de outro discurso social, contemporâneo ligado às incertezas do mundo atual, ao

qual está mais exposta (Bauman, 2001; Beck, 2011; Lipovetsky, 2011). Por fim, a possibilidade de planejamento a longo prazo apresentada por Bianca, que não aparece na narrativa de Adriana, também sugere interferência do tipo de universidade cursada e da classe social de ambas, que dá a Bianca, que deposita maior segurança em sua profissão - carreira profissional (Ribeiro, 2013, 2015) - , encontrando e almejando a possibilidade de estabilidade mesmo diante da instabilidade e flexibilidade vivida na área da tecnologia – carreira sem fronteiras (Ribeiro, 2013, 2015), que Adriana não encontra, por não apresentar a mesma segurança e estar no *continuum* psicossocial no extremo da flexibilidade – carreira sem fronteiras e carreira transicional (Ribeiro, 2013, 2015).

Evidencia-se, na análise das narrativas das participantes que atuam na área de TI, a influência dos discursos contemporâneos, dos discursos relativos à área de atuação e observam-se diferenças que sugerem relação com o tipo de universidade cursada, relacionados diretamente às diferenças de classe social, como apontou Blustein (2006).

### 5.2.2. Enfermagem

Na comparação entre as narrativas de César e Daniela, algumas semelhanças podem ser apontadas, principalmente com relação a padrão narrativo, significados centrais e discursos sociais influentes.

O padrão narrativo comum apresentado é o Fechamento construindo uma carreira profissional, que se baseia nas profissões, ocupações, grupos profissionais, associações de classe e sindicatos, se localiza no *continuum* psicossocial no extremo tradicional e leva a projetos e identidades profissionais e/ou ocupacionais (Ribeiro 2013, 2015). Este padrão narrativo se relaciona com as peculiaridades da área da Enfermagem, segundo o que se pôde observar nas narrativas de César e Daniela, que buscam constante atualização e especialização e refletem com frequência em sua narrativa sobre o papel do enfermeiro.

Quanto aos significados centrais, são três os comuns nas narrativas dos dois participantes: a busca por “Equilíbrio entre vida pessoal e profissional”, “Sentimento de falta/despreparo” e a busca por “Estabilidade”. O primeiro (“Equilíbrio entre vida pessoa e profissional”) é apontado como uma busca comum a todas as últimas gerações na pesquisa de

Comazzeto, Perrone, Vasconcelos e Gonçalves (2016). O “Sentimento de falta/despreparo” pode se relacionar à construção de uma carreira profissional, uma vez que a especialização do profissional é valorizada, de modo que qualquer mudança na área de atuação pode gerar essa sensação; entretanto, também se relaciona ao que discorrem Bauman (2001), Han (2017) e Lipovetsky (2011) sobre um sentimento comum na atualidade, que associam, respectivamente, a hiper-responsabilização da pessoa diante de si mesma sem ter qualquer rede de proteção social; a atitude da pessoa de ser seu próprio algoz, de cobrar de si mesmo suas próprias metas; a responsabilização que gera sentimento de culpa por colocar as pessoas como as únicas responsáveis pelo seu futuro.

A busca por “Estabilidade” é apontada como a mais frequente por pessoas que tentam ser aprovadas em concursos públicos como estratégia de inserção profissional, segundo a pesquisa de Albrecht e Krawulski (2011); também é citada por Cavazotte, Lemos e Viana (2012) como uma busca comum das duas últimas gerações. É importante ressaltar que essa busca aparece para César pelo seu negativo, ou seja, pela sua sensação de instabilidade com relação ao contexto que já experienciou, assim como para Daniela, que viveu um longo período de desemprego em sua família.

Aparecem como particularidades das narrativas dos enfermeiros participantes da pesquisa os discursos sociais seguintes: “Sobrecarga como característica da enfermagem/ valorização da inquietude”, “Resiliência” e “Comprometimento”.

A naturalização da sobrecarga de trabalho aos enfermeiros fica evidente na narrativa de Daniela, enquanto que, na de César, chama a atenção a valorização do ritmo acelerado que um plantão pode ter. Essas duas perspectivas com relação ao ritmo acelerado e à sobrecarga de trabalho se relacionam com a pesquisa de Vieira e Kurcgant (2010) que menciona, como preocupação dos profissionais de enfermagem, a sobrecarga de trabalho em função do mau dimensionamento do número de funcionários necessários para atendimento adequado dos pacientes. Também apontam que as taxas de absenteísmo e afastamento por impactos para a saúde destes profissionais são altas. Com relação aos discursos sociais de “Resiliência” e de “Comprometimento”, é possível relacionar os achados de Vieira e Kurcgant (2010) quanto às preocupações com relação à qualificação e à necessidade de constante treinamento dos profissionais e o fator de satisfação ligado a responsabilidade. A partir da proximidade dos discursos sociais influentes nas narrativas de César e Daniela e com as preocupações e fatores de satisfação dos profissionais de enfermagem estudados por Vieira e Kurcgant (2010), pode-

se dizer que o discurso de responsabilidade com o seu ofício está ligado à área da enfermagem, no que diz respeito à divisão do trabalho, que, quando mal dimensionado, sobrecarrega os profissionais; à qualidade do atendimento prestado em constante aprimoramento; e ao objetivo da função do enfermeiro diante do seu paciente.

Quanto aos projetos de vida de trabalho, tem em comum a despreocupação com a possibilidade de desemprego, apesar da instabilidade vivida por ambos em função de suas experiências passadas, uma vez que ambos referem que a área da enfermagem não oferece dificuldades nesse sentido; e o fato de que o discurso social de sobrecarga na área da enfermagem influi de maneiras diferentes nos projetos dos participantes enfermeiros. Enquanto Daniela realiza planejamento a longo prazo visando minimizar os impactos do seu trabalho para a sua saúde, César faz planejamento a curto prazo e considera algumas naturalizações presentes na área da enfermagem como, por exemplo, ter dois empregos.

São as diferenças, quanto ao padrão narrativo, à síntese e aos projetos de vida de trabalho, entre as narrativas de César e Daniela que sugerem que sua classe social, relacionada ao fato de terem estudado respectivamente em Universidade Privada de baixa mensalidade e Universidade Pública tem influência no modo como realizam suas transições.

Quanto ao padrão narrativo, enquanto Daniela só constrói uma carreira profissional, ligado ao *continuum* psicossocial no extremo tradicional, César constrói, também, uma carreira transicional (Ribeiro, 2013, 2015), que está ligada ao seu início precoce no mundo do trabalho, momento em que vivenciou a falta de planejamento de carreira e a instabilidade que os riscos sociais aos quais estava exposto oferece (Cadoná & Góes, 2013; Reis & Camargo, 2007). Ribeiro (2015) destaca a presença deste padrão narrativo em momentos de crise e não como um padrão que se estabelece de maneira contínua na vida de trabalho das pessoas. Essa diferença evidencia o contraste que a condição social de ambos provoca na construção de carreira e que está relacionada ao tipo de universidade cursada. Os significados centrais que diferem entre César e Daniela, também tem relação com o momento vivido por César por conta da construção de uma carreira Transicional (Ribeiro, 2013/2015), que é o significado de "viabilidade", ligado ao momento em que guiou suas transições com base nas oportunidades e com o objetivo de viabilizar seus estudos de graduação.

Outra diferença nas narrativas é o impacto do significado de "sentimento de falta/despreparo" que afeta os participantes de formas diferentes: enquanto Daniela tem o sentimento de despreparo no momento em que é submetida a trabalhar em uma área diferente

da sua área de especialização, o que está ligado ao padrão narrativo de Fechamento (Ribeiro, 2013, 2015), César apresenta este significado como central em sua narrativa, estando evidenciado na síntese de sua narrativa "Eu sempre com essa sensação de falta". César vive este significado de sentimento de falta durante sua graduação, residências e ainda no momento atual em suas experiências de trabalho e continuidade dos estudos. Essa diferença sugere que ainda que ambos tenham seu padrão narrativo principal comum gerando uma carreira profissional (Ribeiro, 2013, 2015) – a confiança de César em sua formação parece menor, o que sugere influência da classe social, ligada ao tipo de universidade cursada.

A possibilidade de planejamento a longo prazo apresentada por Daniela e não apresentada por César em seus projetos de vida de trabalho é outra diferença que aponta para a influência da classe social/tipo de universidade cursada por cada um deles. Essa diferença quanto ao tipo de planejamento apresentado sugere, assim como com relação ao impacto do significado central de "sentimento de falta", que a confiança e a possibilidade de se estabelecer no *continuum* psicossocial no extremo tradicional (Ribeiro, 2013, 2015) é maior para a participante de classe social mais alta que cursou universidade pública, estando ela menos exposta aos discursos contemporâneos que levam a este sentimento (Bauman, 2001; Han, 2017; Lipovetsky, 2011), que o participante de classe social mais baixa que cursou universidade privada.

Sendo assim, as semelhanças entre as narrativas dos profissionais da área da enfermagem apresentam influência dos discursos sociais relacionados à área de atuação quanto ao padrão narrativo de Fechamento gerador da carreira profissional (Ribeiro, 2013, 2015); aos significados "Equilíbrio entre vida pessoal e profissional", "Sentimento de falta/despreparo" e a busca por "Estabilidade", sendo o primeiro é uma busca comum entre pessoas de todas as gerações (Comazzeto, Perrone, Vasconcelos, & Gonçalves, 2016), o segundo se relaciona a um sentimento contemporâneo (Bauman, 2001; Han, 2017; Lipovetsky, 2011), e o terceiro, este sim, aparece relacionado ao padrão narrativo ligado à carreira da Enfermagem e ao *continuum* psicossocial no extremo tradicional (Ribeiro, 2013, 2015); e, principalmente, quanto aos discursos sociais influentes que aparecem nas narrativas dos dois participantes. Esses discursos, "Sobrecarga como característica da enfermagem/ valorização da inquietude", "Resiliência" e "Comprometimento", estão diretamente relacionados a preocupações e situações vividas no contexto da área da enfermagem (Vieira & Kurcgant, 2010).

Já as diferenças apontam para a influência que a classe social, relacionada ao tipo de universidade cursada pelos participantes, pública ou privada, teve em suas construções de carreira: o padrão narrativo da Instrumentalidade gerador da carreira transicional (Ribeiro, 2013/2015) que só aparece na narrativa do participante de classe social média/baixa, que estudou em universidade privada, evidenciando maior exposição aos riscos sociais em função de sua classe social (Cadoná & Góes, 2013; Reis & Camargo, 2007); a diferença do impacto que o significado de "Sentimento de falta" teve nas duas narrativas, sendo que para César, de classe social média/baixa, graduado em universidade privada este teve papel central, uma vez que guiou boa parte de suas transições, enquanto que para a participante de classe média/alta, que estudou em universidade pública esteve presente apenas no momento em que uma crise na linearidade de sua especialização aconteceu, o que sugere mais uma vez maior exposição aos riscos sociais (Cadoná & Góes, 2013; Reis & Camargo, 2007) e aos discursos contemporâneos ligados a este sentimento de insegurança (Bauman, 2001; Han, 2017; Lipovetsky, 2011); e por fim, a possibilidade de planejamento a longo prazo que está presente na narrativa de Daniela, graduada em Universidade Pública, mas não na de César, graduado em universidade particular, o que mais uma vez sugere que há maior possibilidade de permanência no extremo tradicional do *continuum* psicossocial, favorecido pelo padrão narrativo de Fechamento (Ribeiro, 2013, 2015), para a participante de classe social mais alta, que se formou em universidade pública, enquanto para o participante de classe social média/baixa, formado em universidade particular, os discursos sociais da atualidade de instabilidade (Bauman, 2001; Han, 2017; Lipovetsky, 2011) estremecem a possibilidade de permanência neste extremo do *continuum*, o que destaca o papel da classe social nas construções de carreira (Blustein, 2006).

Sendo assim, as semelhanças entre as narrativas dos participantes da área de Enfermagem sugerem que os discursos sociais relacionados à esta área de atuação influenciam nas transições de carreira dos participantes, e as diferenças sugerem influência da classe social, ligada ao tipo de universidade cursada, na construção de carreira dos participantes.

## 5.3. Contraste entre profissões

Contrastando as análises das entrevistas de TI e de Enfermagem, buscando encontrar peculiaridades de cada uma das áreas de atuação com relação à influência nas narrativas de vida de carreira dos participantes, é possível tecer algumas considerações.

Os achados indicam que o padrão narrativo tem relação com a profissão dos entrevistados tendo ficado relacionado à área de TI, o padrão narrativo da Possibilidade construindo uma carreira flexível/sem fronteiras e à área da Enfermagem o padrão narrativo do Fechamento construindo uma carreira profissional. O padrão narrativo gerador de uma carreira flexível/sem fronteiras é localizado no *continuum* psicossocial no extremo flexível (Ribeiro, 2013) e relacionado a buscas por mudanças constantes, imprevisibilidade, flexibilidade, desafios e liberdade (Ribeiro, 2015). Esse padrão narrativo relacionado à área da TI corrobora com os achados de Mangia e Joia (2015) e Ramos e Joia (2014) que apontam que na área de TI a busca por mudanças visando crescimento profissional é frequente. Já o padrão narrativo gerador de uma carreira profissional é baseado nas profissões e grupos profissionais e localizado no extremo tradicional do *continuum* psicossocial (Ribeiro, 2013, 2015). Esse padrão narrativo pôde ser observado nas narrativas dos enfermeiros que buscaram em suas trajetórias constante atualização e especialização e realizaram reflexões a respeito do seu "papel como enfermeiros".

Com relação aos significados centrais, todos os entrevistados apontaram "Equilíbrio entre vida pessoal e profissional" como uma de suas buscas ou preocupações, o que vai ao encontro dos achados de Comazzeto, Perrone, Vasconcelos e Gonçalves (2016) que apontam que essa é uma busca comum às últimas três gerações, de modo que é possível pensar que a conciliação entre trabalho e vida pessoal é uma busca humana e se relaciona à concepção de vida ativa de Arendt (1958/2017), que é definida como a dimensão fundante da condição humana e compreende todas as atividades humanas. Contrastam os significados "Busca por mudança" e "Estabilidade", respectivamente relacionados à área de atuação TI e Enfermagem. Apesar de todos os participantes terem realizado mudanças de trabalho frequentes, o significado central de valorização desta mudança só aparece para aqueles que trabalham com tecnologia, enquanto para os que trabalham como enfermeiros, as transições vão no sentido de encontrar estabilidade financeira. A "Busca por mudança" relacionada à área da TI aparece nas pesquisas de Mangia e Joia (2015) e Ramos e Joia (2014) e pode ser relacionada à influência

do discurso contemporâneo mencionado por Han (2017) de valorização da inquietude e do desempenho autogerido resultando em uma autoexigência que leva ao cansaço. Discurso, esse, ao qual os profissionais da área da Enfermagem parecem estar menos relacionados, uma vez que a busca por estabilidade aparece como um significado central importante. Esta busca por "Estabilidade" se relaciona com o padrão narrativo encontrado nas narrativas dos profissionais de enfermagem que os colocam no *continuum* psicossocial no extremo tradicional, em que a estabilidade é uma busca por segurança e continuidade vital (Ribeiro, 2012).

Observa-se assim, que, em ambas as áreas de atuação, os discursos sociais relacionados à área foram influentes no padrão narrativo e nos significados centrais apresentados.

Chama a atenção a proximidade dos discursos "Trabalhar com tecnologia é estar em falta com as novidades constantes" e "Valorização da mudança constante", presentes nas narrativas das profissionais de TI; e os discursos "Sobrecarga como característica da enfermagem/ valorização da inquietude", presentes nas narrativas da área da enfermagem. A inquietude exigida do profissional e a necessidade de mudança ficam evidentes nos discursos da área de TI enquanto a quantidade de trabalho excessiva fica clara nos discursos sociais que influenciaram as narrativas da área de enfermagem. Está presente nos discursos de ambas as áreas aquele discutido por Han (2017) de que se vive na sociedade dos excessos, na sociedade do cansaço na contemporaneidade. Ainda que de formas diferentes, o excesso está presente em ambas as áreas de atuação. No TI, o avanço tecnológico propicia que as pessoas devam estar sempre prontas e disponíveis (Bauman, 2001) e impõe uma adaptação constante à técnica, em detrimento do estilo de vida (Lipovetsky, 2011). Já na área da Enfermagem, o discurso da sociedade dos excessos da contemporaneidade (Han, 2017) aparece na naturalização da sobrecarga do trabalho que é mencionado por Vieira e Kurcgant (2010) como uma preocupação de profissionais de enfermagem e que acontece pelo mau dimensionamento do número de profissionais necessários para o atendimento adequado do paciente. Assim, seja o excesso de trabalho, seja o de oportunidades que exigem mudança constante para o acompanhamento do avanço tecnológico, de formas diferentes, os participantes das duas áreas de atuação sofrem influência do discurso do excesso de positividades (Han, 2017) em suas narrativas.

Diferem os discursos sociais influentes relacionados às narrativas das profissionais de TI, "Disponibilidade constante para o trabalho/ mercado de trabalho", "Modo certo de se trabalhar" e "Mundo sem fronteiras", dos discursos sociais que influenciam as narrativas dos profissionais de enfermagem, "Resiliência" e "Comprometimento". É possível considerar

entretanto, uma certa subordinação comum às duas áreas de atuação, uma vez que os discursos da área de TI invocam o profissional a estar sempre disponível e a seguir a conduta definida para o trabalho, e os discursos sociais presentes na área da enfermagem estimulam o profissional a basear suas ações no compromisso e na permanência em nome da realização de sua função. O risco contido aqui é o de alienação mencionado por Arendt (1958/2017) que se dá a partir de um trabalho mecânico que não permite uma construção da história subjetiva e social. O discurso social "Mundo sem fronteiras" que aparece na área de TI, mas não em enfermagem, indica que a influência do discurso social mencionado por Lipovetsky (2011) sobre a abertura do mundo, a desregionalização da cultura, no que diz respeito à experiência desse discurso no campo do trabalho, pode ter um viés da profissão em que a pessoa atua, uma vez que na enfermagem esse discurso não aparece. Na área da enfermagem, os discursos sociais de "Resiliência" e "Comprometimento" se relacionam aos achados de Vieira e Kurcgant (2010) que apontam as preocupações com necessidade de constante treinamento e fator de satisfação ligado a responsabilidade como achados entre os profissionais de enfermagem, e que podem ser relacionados a uma responsabilidade com o ofício da profissão. A diferenciação destes discursos sociais influentes evidencia o quanto o contexto da área de atuação interfere na construção das narrativas dos participantes da pesquisa e se relaciona ao que Arendt (1958/2017) afirma sobre o fato de que a atividade de trabalho constitui de modos diferentes as pessoas de acordo com suas condições que podem levar a uma condição alienante ou a uma ação, quando o trabalho é fundante da condição humana possibilitando trocas e laços afetivos e a construção da história subjetiva e social.

Foram encontradas similaridades nos projetos dos participantes que tinham a mesma profissão, no que diz respeito à percepção dos participantes quanto ao mercado de trabalho e ao futuro de suas profissões. Os enfermeiros entendem que não há dificuldade para encontrar trabalho na área em que atuam, o que confirma sua confiança na sua profissão, estabelecida no *continuum* psicossocial no extremo tradicional, contemplando a estabilidade, a segurança e a permanência (Ribeiro, 2012), ainda que vislumbrem mudanças em suas trajetórias, existe a segurança depositada na profissão. As profissionais de TI, por sua vez, preveem a extinção da função que desempenham no momento atual, confirmando a influência do discurso contemporâneo mencionado por Lipovetsky (2011) de que o avanço da tecnologia exige constante adaptação das pessoas à técnica. Entretanto, para além das semelhanças encontradas nos projetos, que indicam a influência da área de atuação quanto aos discursos sociais que interferem na construção das narrativas dos participantes, também foram encontradas

diferenças que indicam a influência do tipo de universidade e da classe social dos entrevistados (Blustein, 2006).

Assim, é possível dizer que a área de atuação e a profissão interferem na influência dos discursos sociais que compõem as narrativas de carreira dos participantes, de modo que o padrão narrativo, os significados centrais e os projetos (Ribeiro, 2012) são influenciados por discursos sociais diferentes ou de modo diferente pelo mesmo discurso social a depender do tipo de trabalho realizado pela pessoa. Nas duas áreas investigadas, é possível dizer que a área de TI sofre maior influência dos discursos sociais discutidos pelos pensadores das análises de conjuntura como discursos contemporâneos, enquanto a área da Enfermagem tem maior influência de discursos tradicionais, focalizados na segurança da profissão.

## 5.4. Contraste entre formados em universidades públicas (classe social média/alta) e privadas (classe social média/baixa)

Comparando as narrativas dos participantes formados em universidades públicas e privadas é possível dizer que o tipo de universidade, relacionada à classe social dos participantes, teve influência na construção da narrativa de vida de trabalho.

O padrão narrativo da Instrumentalidade construindo uma carreira transicional (Ribeiro, 2013, 2015) não foi o único apresentado pelos formados em universidades privadas, pertencentes a classe social média/baixa, mas foi comum aos dois participantes, assim como o padrão narrativo do Fechamento construindo uma carreira profissional (Ribeiro, 2013, 2015) não foi o único para os formados em universidades públicas, de classe social média/alta, mas foi comum a ambos. Observa-se assim, por um lado, a maior confiança na formação para a construção de carreira daqueles de classe social mais alta, que se formaram em universidades públicas que leva a maior possibilidade de experienciar estabilidade, permanência e fechamento por se situar mais próximo do extremo tradicional do *continuum* psicossocial (Ribeiro, 2012). Por outro lado, observa-se maior vulnerabilidade social por aqueles de classe social mais baixa, que se formaram em universidade particular, que tiveram início da sua vida de trabalho antes do início da graduação, e que enfrentaram transições mais expostas à possibilidade de desemprego em função de sua então baixa qualificação (Blustein, 2006; Cadoná & Góes, 2013; .Reis & Camargo, 2007).

Os processos centrais se assemelham entre os formados em universidade pública (classe média/alta), assim como se assemelham entre os formados em universidade privada (classe média/baixa). Enquanto os participantes que se formaram em universidade pública já iniciam suas trajetórias realizando escolhas com projeto, os formados em universidade particular iniciam sua trajetória com escolhas sem projeto, o que está diretamente relacionado à construção de uma carreira transicional (Ribeiro, 2013, 2015) que aparece na narrativa dos participantes de classe social mais baixa, formados em universidade particular. É importante ressaltar que Ribeiro (2015) associa a carreira transicional (Ribeiro, 2013/2015) a momentos de crise ou de transição propriamente dita, o que se relaciona ao momento inicial da carreira dos dois participantes que estudaram em universidade privada e que, antes mesmo de ingressar no Ensino Superior, começaram sua trajetória de trabalho com baixa qualificação e expostos a maiores taxas de desemprego e trabalho precário (Cadoná & Góes, 2013).

O significado de "sentimento de falta" chama a atenção por estar presente em três narrativas e se relacionar com os discursos contemporâneos (Bauman, 2001; Han, 2017; Lipovetsky, 2011) e também com aqueles advindos da área da tecnologia, sempre num movimento aprendizagem (Mangia & Joia, 2015; Ramos & Joia, 2014) e da enfermagem, num movimento constante de especialização e treinamento (Vieira & Kurcgant, 2010). Entretanto, esse sentimento só toma ponto central na síntese das narrativas daqueles de classe social média/baixa, formados em universidade privada ("Em busca do tempo perdido", e "Eu sempre com essa sensação de falta"), o que sugere que estejam mais expostos à influência dos discursos sociais vigentes e, mais uma vez, dos riscos sociais geradores deste sentimento de insegurança e falta (Cadoná & Góes, 2013; Reis & Camargo, 2007).

Outro ponto se destaca na comparação entre participantes de classes sociais distintas, formados em universidade pública e universidade privada: os projetos de vida de trabalho. Os primeiros realizaram projetos de longo prazo enquanto os segundos de curto prazo, ainda que a análise que tenham realizado quanto às perspectivas para sua área de atuação tenha sido similar internamente às profissões. Mais uma vez, os participantes de classe social média/baixa, que cursaram universidade particular se mostraram mais expostos ao discurso contemporâneo colocado por Lipovetsky (2011) de supervalorização do presente em detrimento do futuro, ou razão é a possível menor confiança no futuro por sua maior exposição aos riscos sociais de desemprego e trabalho precário (Blustein, 2006; Cadoná & Góes, 2013; Reis & Camargo, 2007).

Beck (2011) discorrendo sobre a individualização que coloca como característica do momento atual, colocou que a idade, a classe social e o grau de escolaridade tem impacto sobre este movimento: afirmou que as pessoas de classe mais alta, com educação elevada a individualização se dá por meio da busca por objetivos pessoais, enquanto para a classe mais baixa, o que se almeja são aquisições e elevação do padrão de vida, além da felicidade em família. Relacionando este discurso de Beck (2011) em sua análise de conjuntura com os achados na presente pesquisa quanto às peculiaridades nas narrativas em relação ao tipo de universidade e à classe social a que pertencem, é possível dizer que aqueles de classe mais alta e com uma escolarização que lhes provê confiança na própria formação conseguiram se diferenciar dos discursos sociais ainda que sofram a influência deles.

Quando se realiza a comparação das sínteses das narrativas dos dois grupos, o que se encontra, para os pertencentes a classe social mais alta, formados em universidade pública, em "Construindo vantagens para o mercado de trabalho" e "Construindo um futuro estável", é um movimento de construção que evidencia o projeto e a intencionalidade; enquanto nas sínteses referentes às narrativas daqueles com classe social mais baixa, formados em universidade privada, encontra-se "Eu sempre com essa sensação de falta" e "Em busca do tempo perdido", que dá foco central aos sentimentos de falta presentes nas duas narrativas.

É evidente o impacto que a instabilidade do contexto e os discursos referentes a esta instabilidade nas transições de todos os participantes: Bianca pauta sua construção de carreira no mercado de trabalho, preocupada com sua inserção; Daniela, baseia a sua construção de carreira na busca por estabilidade, temendo a instabilidade; César evidencia o sentimento de falta que guia suas escolhas; assim como Adriana que vive uma aceleração em função de recuperar as faltas que entende que teve em sua trajetória. Entretanto, ainda que o impacto da instabilidade esteja presente em todas as narrativas, é possível dizer que na presente pesquisa, aqueles de classe social mais alta, que cursaram universidades públicas, apresentaram maiores possibilidades de se diferenciar dos discursos sociais e estabelecer um movimento de construção e planejamento; enquanto os de classe social mais baixa, que estudaram em universidade particular mostraram maior dificuldade de planejamento e maior influência dos discursos sociais.

# 6
# CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir de questionamentos gerados na percepção da existência de macronarrativas a respeito de como se vive na atualidade e de inúmeras tentativas de compreender a situação de trabalho, os valores e transições de adultos jovens em início de carreira nas pesquisas acadêmicas, a presente pesquisa se construiu em torno das perguntas seguintes: o que é possível afirmar a respeito das transições de carreira que adultos jovens realizam? Quais os discursos sociais que influenciam a trajetória de carreira, os projetos de vida de trabalho e os significados e sentidos vividos por esta população? Seriam esses discursos referências para as construções de carreira de todos ou haveria diferenças?

Buscando responder a estas perguntas, considerou-se alguns dos discursos sociais presentes no mundo atual – macronarrativas dos sociólogos e filósofos Bauman (2001), Beck (2011), Han (2017) e Lipovetsky (2011) e discursos acadêmicos - e as narrativas de quatro adultos jovens com cerca de cinco anos de experiência de trabalho nas áreas de Tecnologia da Informação (TI) e Enfermagem, áreas com características diferentes, e que se formaram em universidades públicas e privadas, sobre suas transições de carreira. O objetivo foi de compreender as possibilidades de construção e transição de carreira de adultos jovens na pós-modernidade e sua relação e a influência que sofrem dos discursos sociais da atualidade.

A partir das narrativas de Adriana, Bianca, César e Daniela, duas profissionais da área de TI e dois enfermeiros, foram encontrados quatro retratos de possibilidades de construção de carreira de adultos jovens na atualidade, sintetizados nas seguintes frases:

- *"Em busca do tempo perdido"*

  (Adriana, profissional de TI, classe social média/baixa, universidade privada)

- *"Construindo vantagens para o mercado de trabalho"*

  (Bianca, profissional de TI, classe social média/alta, universidade pública)

- *"Eu sempre com essa sensação de falta"*

  (César, enfermeiro, classe social média/baixa, universidade privada)

- *"Construindo um futuro estável"*

  (Daniela, enfermeira, classe social média/alta, universidade pública)

Essas sínteses evidenciam transições pautadas pelo sentimento de falta e pela sensação de instabilidade vivida na atualidade. A sensação de instabilidade apresentada pelos participantes mostra a presença de discursos sociais relacionados à exposição a desemprego e trabalho precário (Cadoná & Góes, 2013; Reis & Camargo, 2007); a estratégias frente a instabilidade gerada por estes riscos (Albrecht & Krawulski, 2011; Valore & Selig, 2010), à aceleração gerada pelo avanço da tecnologia (Bauman, 2001; Lipovetsky, 2001; Mangia & Joia, 2015; Ramos & Joia, 2014) e ao excesso de carga de trabalho (Han, 2017; Vieira & Kurcgant, 2010). Adriana realiza suas transições de maneira acelerada em função da percepção de tempo perdido em seu início de carreira, quando mais exposta a riscos sociais (Reis & Camargo, 2007) e vivencia a busca por aprendizado contínuo relacionada à sua área de atuação (Ramos & Joia, 2014; Mangia & Joia, 2015); Bianca baseia sua construção de carreira nas necessidades do mercado de trabalho, respondendo à velocidade dos avanços tecnológicos (Lipovetsky, 2011; Mangia & Joia, 2015; Ramos & Joia, 2014); César vive a constante especialização relacionada à sua área de atuação (Ribeiro, 2013, 2015) e o constante sentimento de insuficiência em decorrência dos riscos sociais (Cadoná & Góes, 2013; Reis & Camargo, 2007) aos quais esteve exposto em boa parte de sua trajetória; e Daniela constrói sua carreira almejando permanecer em situações de progressiva estabilidade, por temer a possibilidade de um contexto instável (Albrecht & Krawulski, 2011; Valore & Selig, 2010).

Observa-se que o sentimento de falta comum aos participantes se mostra com sentidos diferentes para cada um deles a depender de sua classe social e da sua área de trabalho: aos profissionais de TI, o sentimento é de estar em falta com as novidades constantes (Ramos & Joia, 2014; Mangia & Joia, 2015); aos profissionais da enfermagem, de estar em falta com o cuidado do outro, o que se relaciona ao mau dimensionamento dos serviços de saúde com relação ao número de profissionais e também ao senso de responsabilidade característico da atuação que visa o cuidado do outro (Vieira & Kurcgant, 2010); e aqueles de classe média/baixa, formados em universidade particular, apresentam o sentimento de falta relacionado às dificuldades vividas em função da maior exposição aos riscos sociais (Cadoná & Góes, 2013; Reis & Camargo, 2007).

Assim, ainda que influenciados de maneiras diferentes pelos discursos sociais presentes em função de sua área de atuação e de sua classe social, relacionada ao tipo de formação, todos os participantes retrataram com suas narrativas a relevância dos discursos de instabilidade na construção de suas trajetórias. Responderam a isso com dois dos significados centrais comuns a três dos participantes, a busca por “Estabilidade” e a busca por “Equilíbrio entre vida pessoal

e profissional", apontadas como buscas comuns às três últimas gerações (Comazzeto, Perrone, Vasconcelos, & Gonçalves, 2016) e, a última, relacionada à vida ativa de Arendt (1958/2017), dimensão fundante da condição humana e compreende todas as atividades.

Foi possível encontrar relação da área de atuação/profissão dos entrevistados e da classe social, relacionada ao tipo de universidade que cursou (pública ou privada), com a influência de discursos sociais nas narrativas dos quatro participantes.

Relacionou-se à área de TI o padrão narrativo da Possibilidade, ligado à construção de uma carreira flexível/sem fronteiras (Ribeiro, 2012), que, por sua vez, aponta a influência de discursos sociais expostos nas macronarrativas de Bauman (2001), Han (2017) e Lipovetsky (2011) referentes, respectivamente, à percepção de necessidade de prontidão e disponibilidades constantes para o trabalho em função dos avanços tecnológicos, ao excesso de possibilidades que trazem sofrimento pela impossibilidade de se viver todas elas, e à constante adaptação das pessoas à técnica em função dos avanços tecnológicos. Esses discursos levaram a significados centrais relacionados à busca por mudanças constantes em direção a novos desafios (Mangia & Joia, 2015; Ramos & Joia, 2014;) e a projetos de vida de trabalho que consideram a possibilidade de extinção da função atual das participantes em seus trabalhos.

Enquanto isso, a área da enfermagem foi relacionada ao padrão narrativo do Fechamento, ligado à construção de uma carreira profissional (Ribeiro, 2012), que aponta a influência dos discursos sociais ligados à profissão e à categoria profissional relacionados à sobrecarga de profissionais em função do impacto emocional físico e do mau dimensionamento do número de enfermeiros para atendimento dos pacientes (Vieira & Kurcgant, 2010); e à responsabilidade e comprometimento quanto ao ofício de enfermeiro que também corrobora com os achados de Vieira & Kurcgant (2010). Esses discursos levaram aos significados centrais de sentimento de falta/despreparo ligados à necessidade de constante especialização relacionados aos discursos sociais citados e à busca por equilíbrio entre vida pessoal e profissional em resposta à percepção dos impactos que a atuação com a enfermagem pode trazer para seus profissionais. É importante ressaltar que a percepção de instabilidade vivida pelos enfermeiros desta pesquisa esteve relacionada com o mundo atual e não com a área da enfermagem, que ambos descreveram como oferecendo pouco risco de desemprego.

É possível dizer que as narrativas das participantes da área da TI foram mais influenciados pelos discursos sociais discutidos pelos pensadores contemporâneos que realizaram macronarrativas sobre o mundo atual – Bauman (2001), Han (2017), Lipovetsky

(2001) - , e as narrativas dos enfermeiros tiveram maior influência de discursos sociais ligados ao extremos tradicional do *continuum* psicossocial (Ribeiro, 2012), focalizados na segurança e na estabilidade da profissão.

A classe social, ligada ao tipo de universidade cursada pelos entrevistados, pública ou privada, também sugeriu relação com a influência que os discursos sociais tiveram nas narrativas. O padrão narrativo da Instrumentalidade foi relacionado aos participantes de classe social mais baixa, formados em universidade privada, enquanto o padrão narrativo do Fechamento (Ribeiro, 2013, 2015) foi relacionado aos participantes de classe social mais alta, que cursaram universidades públicas, indicando maior exposição aos riscos sociais (Cadoná & Góes, 2013; Reis & Camargo, 2007) e a momentos de crise (Ribeiro, 2015) pelos primeiros e maior confiança na profissão pelos segundos. O significado central "sentimento de falta" tomou maior proporção para os entrevistados de classe social mais baixa, formados em universidade privada, sendo o significado presente nas sínteses de suas narrativas, o que, mais uma vez, aponta para sua maior exposição a situações de instabilidade e insegurança. Além disso, quanto ao projeto de vida de trabalho, o planejamento a longo prazo foi possível nas construções de carreira dos participantes de classe social mais alta, formados em universidade pública, que tem, em suas sínteses, evidências do movimento de construção de suas transições; e não foi possível para participantes de classe social mais baixa, formados em universidade privada, o que pode estar relacionado à maior confiança na sua formação pelos primeiros, e maior proximidade com a instabilidade (Cadoná & Góes, 2013; Reis & Camargo, 2007) vivida pelos últimos.

Ribeiro (2015) aponta a complexidade das experiências contemporâneas no mundo do trabalho a partir da existência de carreiras híbridas, isto é, que combinam dois ou mais padrões narrativos em sua construção. A partir da presente pesquisa, em que três dos participantes apresentaram mais de um padrão narrativo, relacionados à sua profissão/área de atuação e à classe social, ligada ao tipo de universidade em que se formaram, é possível dizer que esta complexidade tem relação com o que é postulado pelo construcionismo social, que localiza as pessoas, suas ações e preocupações de acordo com seu contexto social, econômico, cultural, histórico e temporal (Young & Collin, 2004), de modo que todos os discursos e práticas que envolvem as pessoas tem relação com suas próprias narrativas, porque as constituem, ao mesmo tempo em que, estas podem também transformar a realidade. Sendo assim, a presente pesquisa contribui para evidenciar a relação da profissão e da classe social, que foi relacionada ao tipo de universidade cursada por adultos jovens, aos discursos sociais que influenciam suas

transições e construções de carreira. Corrobora assim, com a definição de Ribeiro (2014) do conceito de "discursos" que destaca a legitimação das macronarrativas nas relações psicossociais e ressalta sua associação à distribuição de poder da sociedade. Sendo assim, as macronarrativas presentes na atualidade são legitimadas de maneiras diferentes a depender da profissão ou área de atuação e também do tipo de universidade cursada, que por sua vez, evidencia as relações de poder presentes na sociedade, uma vez que se relacionam com a classe social, como apontou Blustein (2006).

Foram consideradas, na análise das entrevistas, as variáveis gênero, raça, local de moradia, para além de classe social e área de trabalho, porém não foram encontradas diferenças com relação à influência dos discursos sociais mencionados nas narrativas dos participantes com relação a gênero, raça e local de moradia. Cabe aqui, entretanto, mencionar que esta é uma limitação encontrada na pesquisa que se relaciona à escolha dos participantes. A escolha dos participantes não objetivou compor uma amostra heterogênea com relação a gênero, raça e local de moradia, e sim compor retratos das possibilidades de transições de carreira de jovens adultos focalizando a interferência de profissão e classe social/tipo de universidade cursada na influência dos discursos sociais, de modo que não favoreceu a investigação da interferência destes outros elementos do contexto social dos participantes. Sugere-se a ampliação dos retratos das possibilidades de construções e transições de carreira na pós-modernidade a partir das narrativas de adultos jovens, estudando-se outras carreiras e também levando em consideração outros elementos do contexto social, histórico e cultural dos participantes.

Assim, a presente pesquisa encontrou como resultado quatro retratos possíveis de construções de carreira de adultos jovens na pós-modernidade que evidenciam a relevância do discurso social de instabilidade contemporânea dos contextos, provocando aceleração, sentimento de falta e despreparo e preocupação com a estabilidade. Encontrou-se ainda que esses discursos são referências para as construções de carreira dos adultos jovens de maneiras diferentes a depender da profissão/área de atuação e da classe social/tipo de universidade cursada (pública ou privada), e que há discursos sociais influentes diferentes a depender dessas variáveis. Sendo assim, entende-se que a presente pesquisa contribui para o campo da Psicologia Social e do Trabalho e da Orientação Profissional e de Carreira na medida em que visou ampliar a compreensão das possibilidades contemporâneas de construção de carreira, fornecendo subsídios para a compreensão das transições realizadas por adultos jovens com cerca de cinco anos de carreira em duas áreas de atuação diferentes e em classes sociais distintas, representadas por diferentes tipos de universidades, a partir das macronarrativas

disponíveis na atualidade e de quatro micronarrativas daqueles que vivenciam transições de carreira na atualidade. Com isso, a pesquisa evidenciou a importância da contextualização das narrativas das pessoas, destacando a influência de discursos sociais na sua construção de carreira, corroborando com o postulado por Ribeiro (2013) e Blustein (2006), e apontando a necessidade desta consideração tanto em pesquisas da área como no atendimento clínico desta população em Orientação Profissional e de Carreira.

# Referências

Agapito, P. R., Polizzi-Filho, A., & Siqueira, M. M. M. (2015). Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *Revista de Administração do Mackenzie, 16*(6), 71-93.

Albrecht, P.A.T., & Krawulski, E. (2011). Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, *14*(2), 211-226.

Albuquerque, L.S.G. (2009). Mobilidade de emprego entre os jovens no Brasil. IPEA. *Mercado de Trabalho, 38*. 21-26.

Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, *39*(5), 619-644.

Antigo, M., & Machado, A. F. (2006). Transições e duração do desemprego: uma revisão da literatura com novas evidências para Belo Horizonte. *Nova Economia Belo Horizonte*, *16*(3), 375-406.

Arendt, H. (1958/2017). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

Azevedo, M.C., & Tonelli, M.J. (2014). Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros. *Revista de Administração do Mackenzie*, *15*(3), 191-220.

Bastos, R. L. A. (2006). Crescimento populacional, ocupação e desemprego dos jovens: a experiência recente da Região Metropolitana de Porto Alegre. *Revista Brasileira Estudos de População*, *239*(2), 301-315.

Batista, M. (2012). Hermenêutica filosófica e o debate Gadamer-Habermas. *Crítica e Sociedade: Revista de cultura política, 2*(1), 101-118.

Bauman, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Zahar.

Beck, U. (2011). *Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade*. São Paulo: Editora 34.

Bendassolli, P. F., & Coelho-Lima, F. (2015). Psicologia e trabalho informal: a perspectiva dos processos de significação. *Psicologia e Sociedade*, *27*(2), 383–393.

Beria, F. M., Ligorio, I., Pinhatti, M. M., Boucinha, D., & Oliveira, M. Z. (2017). Revisão bibliométrica da produção brasileira sobre *turnover* no período de 1980 a 2015. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, *17*(1), 118-140.

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development counseling, and public policy*. New York, NY: Routledge.

Brown, S. D., & Locke, A. (2008). Social Psychology. In C. Willig & W. Stainton-Rogers (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative research in psychology* (pp. 417-430). London: SAGE.

Bureau of Labor Studies. (2004, Agosto). *Number of jobs held, labor market activity, and earnings among younger baby boomers: Recent results from longitudinal study*. Washington, DC: US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics.

Cadoná, M. A., & Góes, C. H. (2013). Juventude e trabalho: emprego e desemprego entre jovens no município de Santa Cruz do Sul (RS). *Barbarói, 39*, 36-52.

Camargo, J. M., & Reis, M. C. (2005). Desemprego: o custo da desinformação. *Revista Brasileira de Economia*, *3*(59), 381-425.

Cappi, M. N., & Araújo, B. F. B. (2015). Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair: um estudo entre as gerações X e Y. *Read, Porto Alegre*, *82*(3), 576-600.

Cassidy, J. J., & Berube, D. (2009, April). *Understanding generational differences through measurement: Identifying trends and developing recommendations for Gen Y*. Paper presented at the annual conference of the Society of Industrial Organizational Psychology, New Orleans, LA.

Cavazotte, F. S. C. N., Lemos, A. H. C., & Viana, M. D. A. (2012). Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? *Cadernos EBAPE, 10(*1), 162-180.

Cesário, F. S., & Feijão, M. P. (2014). O impacto das percepções de empregabilidade num contexto de insegurança de emprego. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *14*(1), 89-103.

Chahad, J. P. Z. (2003). Tendências recentes no mercado de trabalho. Pesquisa de emprego e desemprego. *São Paulo em Perspectiva, 17*(3-4), 205-217.

Chen, P., & Choi, Y. (2007). Generational differences in work values: A study of hospitality management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 20*, 595-615.

Chizzotti, A. (1991). *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. São Paulo: Cortez.

Collin, A. (2000). Epic and novel: The rhetoric of career. In A. Collin & R. A. Young (Eds.). *The future of career* (pp. 163-180). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Comazzeto, L. R., Perrone, C. M., Vasconcellos, S. J. L., & Gonçalves, J. A. (2016). Geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. *Psicologia: Ciência e Profissão, 36(*1), 145-157.

Dathein, R. (2003). Teorias econômicas e políticas contra o desemprego: Uma avaliação das diferentes propostas. Faculdade de Ciências Econômicas - Departamento de Ciências Econômicas. *Texto para discussão nº 8*. UFRGS. Recuperado em: https://www.ufrgs.br/fce/wp-content/uploads/2017/02/TD08_2003_dathein.pdf

Davis, J. B., Pawlowski, S. D., & Houston, A. (2006). Work commitments of Baby Boomers and Gen-Xers in the IT profession: Generational differences or myth? *Journal of Computer Information Systems, Spring*, *46*(3), 43-49.

Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. et al. (2009). A construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicología, 44*(2), 392-406.

Dudley, C. M., Burnfield-Geimer, J., & Erdheim, J. (2009, April). *Generational differences in federal government employee attitudes and perceptions*. Paper presented at the annual conference of the Society of Industrial Organizational Psychology, New Orleans, LA.

Flori, P. M. (2003). *Desemprego de jovens: um estudo sobre a dinâmica do mercado de trabalho juvenil brasileiro* (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo.

FUVEST (2017). Questionário de Avaliação Socioeconômica Candidatos Matriculados após a Última Chamada. Recuperado em: https://acervo.fuvest.br/fuvest/2017/FUVEST_2017_qase_umatr_car_fuvest_2017.pdf

Guba, E. G. (1990). *The paradigm dialog*. Newbury Park, CA: Sage.

Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5*(2), 111-124.

Guilland, R., & Monteiro, J. K. (2010). Jovens e desemprego: estado da arte. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 10*(2), 145-158.

Han, B. C. (2017). *Sociedade do cansaço*. Petrópolis, RJ: Vozes.

INEP (2017). *Sinopse Estatística da Educação Superior 2017*. Brasil: Ministério da Educação.

Iniguez, L. (2004). A linguagem nas ciências sociais: fundamentos, conceitos e modelos. In L. Iñiguez (Org.), *Manual de análise do discurso em Ciências Sociais*. Petrópolis, RJ: Vozes.

Iwamoto, H. H., & Anselmi, M. L. (2016). Rotatividade dos trabalhadores de enfermagem nos hospitais do município de Uberaba, Minas Gerais. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, *27*(3), 443-453.

Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and the public employee. *Public Personnel Management, 29*, 55-74.

Kliksberg, B. (2006). O contexto da juventude na América Latina e no Caribe: as grandes interrogações. *Revista Administração Pública, 40*(5), 909-942.

Knabem, A., & Ribeiro, M. A. (2015). Transição universidade-mundo do trabalho: trajetórias profissionais e projetos de vida de egressos do Ensino Superior. In T. R. Raitz, & P. Figuera-Gazo (Eds.), *Transições dos estudantes* (pp. 89-106). Curitiba: CRV.

Knabem, A., Ribeiro, & M. A., Duarte, M. E. (2018). Early career construction for Brazilian higher education graduates: Trajectories and working-life projects. In V. Cohen-Scali, J. Rossier, & L. Nota (Eds.). *New perspectives on career counseling and guidance in Europe: Building careers in changing and diverse societies* (pp. 105-118). New York, NY: Springer.

Kowske, B., Rasch, R., & Wiley, J. (2010). Millennials' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology 25*(2), 265-279.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.

Lima, R., Cruz, R. B., & Rafael, M. (2014). Estudo das preocupações de carreira em aconselhamento: uma nova abordagem para a promoção do bem-estar dos indivíduos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *15(*2), 115-125.

Lipovetsky, G. (2011). *A cultura-mundo: resposta a uma sociedade desorientada*. São Paulo: Companhia das Letras.

Mandelbaum, B. (2012). Em busca de um encontro: o método hermenêutico na pesquisa em *Psicologia Social Temas em Psicologia*, *20*(1), 227-234.

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

Masdonati, J., & Fournier, G. (2015). Life design, young adults, and school-to-work transition. In L. Nota, L., & J. Rossier (Eds). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice,* (pp. 117-133).Boston, MA: Hogrefe.

Mcleigh, J. D., & Boberiene, L.V. (2014). Young adults in conflict: Confident but struggling, networked but disconnected. *American Journal of Orthopsychiatry*, *84*(6), 624-632.

Menezes, W. F., & Dedecca, C. S. (2006). Avaliação da duração do desemprego nas regiões metropolitanas de Salvador e de São Paulo. *Revista Economia Contemporânea, 1*(10), 35-60.

Minayo, M. C. S. (2001). A pesquisa qualitativa. In Minayo, M.C.S. (org.). *Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade* (18 ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.

Nomura, F. H., & Gaidzinski, R. R. (2005). Rotatividade da equipe de enfermagem: estudo em hospital-escola. *Revista Latino-americana de Enfermagem, 13(5)*, 648-53.

Oliveira, L. B., & Rocha, J. C. (2017). Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, *19*(65), 415-431.

Polkinghorne, D. E. (1988). *Narrative knowing and the human sciences*. Albany, NY: State University of New York Press.

Ramos, E. A. A., & Joia, L.A. (2014). Uma investigação acerca do fenômeno do turn-away entre os profissionais de tecnologia da informação. *Revista de Administração do Mackenzie, 15*(4), 75-109.

Raymer, M., Reed, M., Spiegel, M., & Purvanova, R. K. (2017). an examination of generational stereotypes as a path towards reverse ageism. *The Psychologist-Manager Journal, 20(*3), 148-175.

Reis, M. C., & Camargo, J. M. (2007). Desemprego dos jovens no Brasil: os efeitos da estabilização da inflação em um mercado de trabalho com escassez de informação. *Revista Brasileira Economia, 4*(61), 493-518.

Reis, M., & Aguas, M. (2014). Duração do desemprego e transições para o emprego formal, a inatividade e a informalidade. *Economia Aplicada*, *18*(1), 35-50.

Ribeiro, M. A. (2011). Sexta demanda-chave para a Orientação Profissional: Como ajudar o indivíduo a construir dinamicamente sua carreira em um mundo em transição? Enfoques contemporâneos. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira: Enfoques teóricos contemporâneos e modelos de intervenção*, 2. São Paulo: Vetor.

Ribeiro, M. A. (2012). *Uma abordagem psicossocial da carreira com base no construcionismo social* (Tese de Livre Docência). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Ribeiro, M. A. (2013). Sistematizações 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: Juruá.

Ribeiro, M. A. (2015). Contemporary patterns of career construction of a group of urban workers in São Paulo (Brazil). *Journal of Vocational Behavior, 88*, 19-27.

Richardson, M. A. (2012). A critique of career discourse practices. In P. McIlveen & D. E. Schultheiss (Eds.), *Social constructionism in vocational psychology and career development* (pp. 87-104). Rotterdam: Sense.

Safer, M. (2007). 60 Minutes: The ‘‘Millennials’’ are coming [television broadcast]. New York: CBS Corporation.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P. et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, *75*, 239-250.

Savickas, M. L. (2015a). *Life design counseling manual*. Recuperado em: vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf

Savickas, M. L. (2015). Life designing with adults: Developmental Individualization using Biographical Bricolage. In L. Nota & J. Rossier (Eds), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (135-149). Boston, MA: Hogrefe.

Schultheiss, D. E., & Wallace, E. (2012). An introduction to social constructionism in vocational psychology and career development. In P. McIlveen & D. E. Schultheiss (Eds.), *Social constructionism in vocational psychology and career development* (pp. 1-8). Rotterdam: Sense.

Silva, E. A. (2003). As metodologias qualitativas de investigação. *As Ciências Sociais em questão*, *12*, 77-99.

Soratto, S. L. (2000). *Servidor público: o mito do servidor que não quer trabalhar* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, DF.

Souza, A. M., & Matos, E. G. (2004). Reflexões sobre as abordagens qualitativas, o método clínico e a entrevista como o encontro no aqui e agora entre sujeito-pesquisador e sujeito-pesquisado. In S. Grubitz & J. A. V. Noriega (Eds.), *Método qualitativo: epistemologia, complementariedades e campos de aplicação*. São Paulo: Vetor.

Spink, M. J. P. (1999). *Práticas discursivas e produção de sentido no cotidiano*. São Paulo: Cortez.

Spink, M. J. P., Medrado, B., & Mello, R. P. (2002). Perigo, probabilidade e oportunidade: a linguagem dos riscos na mídia. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 15(1),* 151-164.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity – A literature review*. SALTSA Report. Stockholm: National Institute for Working Life. Recuperado em: http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2006/wlr2006_01.pdf

Tomizaki, K. (2010). Transmitir e herdar: os estudos dos fenômenos educativos em uma perspectiva intergeracional. *Educação & Sociedade (Impresso), 31*, 327-346.

Trunk, P. (2007). What Gen Y really wants. Retrieved July 26, 2009, from Time Magazine, http://www.time.com/time/magazine/ article/0,9171,1640395,00.html.

UNIFESP (2016). *Análise do perfil de estudantes ingressantes da Universidade Federal de São Paulo. São Paulo*: Pró-reitoria de assuntos estudantis e pró-reitoria de graduação da Universidade Federal de São Paulo.

Valore, L. A., & Selig, G. A. (2010). Inserção profissional de recém-graduados em tempos de inseguranças e incertezas. *Estudos de pesquisa em psicologia, 10*(2), 390-404.

Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2005). The development and psychometric evaluation of a multidimensional measurement instrument of employability and the impact of aging. *International Congress Series, 1280*, 142-147.

Veloso, E. F. R. (2012). É possível negar a existência da Geração Y no Brasil? *Organização & Sociedade, 19(*63), 745-747.

Vieira, A. P. M., & Kurcgant, P. (2010) Indicadores de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem: elementos constitutivos segundo percepção de enfermeiros. *Acta Paulista de Enfermagem, 23(1),* 11-15.

Young, R. (2011). Studying transition processes. In R. Young et al. (Eds.), *Transition to adulthood.* Springer Science+Business.

Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, *64*, 373-388.

**Anexos**

Anexo 1 – **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), de uma pesquisa. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias – uma é sua e a outra é da pesquisadora responsável.

Será realizada uma entrevista como parte da pesquisa de Mestrado intitulada "Transições de Carreira na pós-modernidade: narrativas de jovens adultos em São Paulo". Esta entrevista tem objetivos acadêmicos e didáticos, não havendo nenhuma outra finalidade. Pretende-se, através desta pesquisa, compreender as transições de carreira ocorridas na vida de trabalho de jovens adultos(a) na atualidade a partir da perspectiva de quem as vive.

A entrevista deve durar cerca de 1 hora, podendo este tempo ser maior ou menor a depender de sua disponibilidade e daquilo que tem para relatar. Ela será gravada em áudio, sendo que as gravações ficarão arquivadas no computador pessoal da pesquisadora, protegido com senha e sem identificação dos entrevistados. As entrevistas serão realizadas no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo ou em local indicado por você e as eventuais despesas com a participação serão cobertas pelos responsáveis pela pesquisa.

A pesquisa apresenta riscos mínimos a você, principalmente relacionados ao fato de que uma reflexão sobre sua trajetória de trabalho pode gerar algum desconforto, e, como benefícios, você poderá refletir sobre esta trajetória e contribuirá para a compreensão da trajetória de trabalho de jovens adultos na atualidade. A pesquisa não lhe trará nenhuma vantagem financeira. Caso seja necessária a realização de atendimento psicológico, você será encaminhado para o Serviço de Orientação Profissional ou para a Clínica Psicológica Durval Marcondes, ambos do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (IP/USP), onde será atendido gratuitamente.

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.

O material coletado na pesquisa poderá ser utilizado para publicação em livro e/ou revista científica. Nessas publicações será mantido o sigilo, pois em nenhum momento sua identidade será revelada.

Para qualquer dúvida, entre em contato com a pesquisadora – Fone (11) 98244-9925, email: milena.greve@usp.br, com o Departamento de Psicologia Social e do Trabalho (Av. Prof. Mello Moraes, 1721 - Bloco A, sala 105, Cidade Universitária – São Paulo, SP) – Fone: (11) 3091-4184, e-mail: ccppsicologiasocial@usp.br ou diretamente no Comitê de Ética em Pesquisa com seres Humanos do IPUSP (Av. Prof. Mello Moraes, 1721, Bloco G, sala 27, Cidade Universitária – São Paulo, SP – fone: (11) 3091-4182, e-mail: comite.etica.ipusp@gmail.com.

_____

Pesquisadora: Milena Sampaio Greve
Aluna de Pós – Graduação (regular)
Instituto de Psicologia da USP

**CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA**

Eu, _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo _____, como sujeito. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora_____ sobre a pesquisa, as etapas nela envolvidas, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação.

Local e data:_____

Assinatura do participante:_____