

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

**ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS
ADMINISTRATIVAS**

GUSTAVO JUSTO MARTINS

REDIRECIONAMENTO DE CARREIRA E PROPÓSITO:

**A tomada de decisão de profissionais que reinventaram suas carreiras em
Momento de estabilidade financeira e profissional**

Porto Alegre 2019

GUSTAVO JUSTO MARTINS

REDIRECIONAMENTO DE CARREIRA E PROPÓSITO:

A tomada de decisão de profissionais que reinventaram suas carreiras em momento de estabilidade financeira e profissional

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Claudia Simone Antonello

Porto Alegre 2019

EPÍGRAFE

“Se eu pudesse deixar algum presente a você, deixaria aceso o sentimento de amar a vida dos seres humanos. A consciência de aprender tudo o que foi ensinado pelo tempo a fora. Lembraria os erros que foram cometidos para que não mais se repetissem. A capacidade de escolher novos rumos. Deixaria para você, se pudesse, o respeito aquilo que é indispensável. Além do pão, o trabalho. Além do trabalho, a ação. E, quando tudo mais faltasse, um segredo: o de buscar no interior de si mesmo a resposta e a força para encontrar a saída”.

Mahatma Ghandi

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha professora orientadora, Claudia Simone Antonello, por estar sempre disposta a me auxiliar na realização deste presente trabalho.

Agradeço aos meus pais e a minha irmã, pelo seu amor incondicional e por sempre me darem suporte e apoio nas minhas decisões. Amo muito vocês.

Agradeço a Kika, minha cadela, por ser quem ela é.

Agradeço aos entrevistados que disponibilizaram seu tempo para participar desse trabalho e me enriqueceram como pessoa com as histórias e vivências compartilhadas.

Agradeço aos meus amigos, que estiveram junto a mim nesse período, dando apoio moral, dividindo bons momentos e tolerando as vezes em que eu neguei seus convites para escrever o trabalho.

Agradeço à UFRGS, Universidade pela qual sou muito grato pelas oportunidades oferecidas e experiências vivenciadas durante a minha graduação - que me formaram profissionalmente e me fizeram amadurecer e crescer como pessoa.

Agradeço a presença de Deus e ao Universo.

RESUMO

O objetivo do presente trabalho foi analisar os fatores intervenientes no processo de tomada de decisão em relação a transição na carreira de indivíduos que atuaram em determinadas organizações, por no mínimo 10 anos, e então, vislumbraram novas alternativas em um momento de estabilidade financeira e profissional. Numa sociedade onde o conceito de ser bem-sucedido profissionalmente está diretamente relacionado ao status ocupado e ao dinheiro recebido, muitos profissionais se frustram com suas escolhas de carreira e acabam optando por buscar outras alternativas frente a sua primeira opção. No estudo a seguir, buscou-se identificar as motivações das mudanças realizadas na carreira desses profissionais, considerando todo o processo decisório de transição (antes, durante e depois); além de analisar as ações que tomaram frente a essa situação. Dessa maneira, através de uma contextualização teórica e uma pesquisa qualitativa, analisou-se a transição de pessoas que optaram por romper com a estabilidade na carreira e mudar o seu rumo profissional. Sendo assim, o trabalho focou-se em alguns pontos, como as influências nas escolhas de carreira, os motivos que os levaram a realizar a transição, as dificuldades encontradas durante o processo e as vantagens e a satisfação que sentem após a transição. Desse modo, entendendo as dificuldades e os benefícios percebidos durante esse período, foi possível concluir que todos os participantes da pesquisa se sentem mais realizados profissionalmente após a transição, apesar das grandes mudanças e desafios que tiveram que passar.

Palavras-chave: Transição de carreira. Propósito. Autonomia Profissional. Tomada de Decisão. Equilíbrio Vida-Trabalho.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Objetivo <i>versus</i> questionário aplicado.....	21
Quadro 2 – Perfil e histórico dos entrevistados.....	22
Quadro 3 – Categorias de análise.....	24
Quadro 4 – Síntese dos resultados.....	52

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	08
	1.1 Objetivos.....	12
	1.2 Justificativa	13
2	REVISÃO TEÓRICA.....	15
3	METODOLOGIA DE PESQUISA.....	20
	3.1 Técnica para coleta e análise de dados.....	20
	3.2 Sujeitos	22
4	APESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	24
	4.1 Antes da transição.....	25
	4.1.1 Escolha da carreira e influências.....	25
	4.1.2 Papel da Escola e Universidade na escolha da carreira.....	27
	4.1.3 Motivações para a ruptura.....	31
	4.2 Processo de transição.....	37
	4.2.1 Tomada de decisão.....	38
	4.2.2 Dificuldades.....	39
	4.3 Carreira pós transição.....	43
	4.3.1 Vantagens.....	44
	4.3.2 Satisfação pós transição.....	49
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
	REFERÊNCIAS.....	54
	APENDICE	

1. INTRODUÇÃO

Vivemos em um mundo totalmente pautado em torno do trabalho, e é através dele que nos alimentamos, vestimos, adquirimos bens, e até construímos uma posição social. Ou seja - sem dúvida - uma das nossas principais fontes de renda e, conseqüentemente, sobrevivência, é o trabalho. Porém, ao longo da nossa trajetória como sociedade, fomos ressignificando o seu conceito em nossas vidas; oscilando e divergindo entre uma mera forma de remuneração e geração de renda até um significado mais amplo como a manifestação de nosso propósito como indivíduo.

Através de diferentes perspectivas e evoluções nos estudos a respeito do trabalho, surge o conceito de carreira. Esse conceito, segundo Magalhães (2013), se dá através da concepção de uma “sequência de trabalhos, ocupações e profissões articulados no decorrer da vida, trazendo a ideia de temporalidade” (Rizatti *et al.* 2018, p.154). Essa ideia de carreira, a qual adotamos hoje, começou a ser utilizada a partir de meados do século XIX, porém possui algumas evoluções dentro do seu próprio conceito. Segundo Dutra (1996,2008), a carreira se divide através de dois modelos: o modelo tradicional e o modelo moderno. O modelo tradicional vigorou até a década de 1970 e é caracterizado pela estabilidade e progressão linear e vertical. Já o modelo moderno, caracteriza-se por uma progressão da carreira de forma descontínua e com maior instabilidade.

Tendo em vista esse panorama, diferentes motivos e variáveis podem influenciar os estudantes e pessoas que estão ingressando na sua vida profissional escolham uma determinada carreira ou decidam mudar totalmente o seu rumo durante uma situação em que já possui uma carreira consolidada e estabelecida. Uma das razões que podemos elencar como sendo fundamentais para a escolha na mudança de rumo da carreira - de acordo com Savickas (2012), são as mudanças econômicas rápidas e frequentes enfrentadas pela sociedade, que acabam gerando diferentes modificações na relação entre trabalho e carreira (Rizatti *et al.*2018, p.154).

Porém, as escolhas antes e durante a carreira não podem ser observadas

apenas sob a ótica de mercado. Além dos fatores mercadológicos, devemos atentar aos fatores psicológicos e humanos que estão diretamente relacionados. Afinal, de acordo com Matta (2012, p. 66),

As diversas mudanças que surgiram com transformações socioculturais e educacionais, foram transformando o conceito de carreira com o passar dos anos e a ascensão profissional passou a ser vista como um objetivo a ser conquistado que vai além da vida na empresa, abrangendo outros aspectos como realização, equilíbrio e satisfação.

Conforme Ibarra (2009) diante dessa nova realidade, ao trabalhador é imputada a responsabilidade por sua empregabilidade, aqui definida como a condição de ser empregável ou de conseguir emprego alinhado às suas competências e de acordo com as necessidades do mercado. Além disso, estamos constantemente observando e vivenciando a relação direta entre infelicidade na carreira e depressão. Em 2015, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), comentados por Lima (2017) na revista EXAME, “322 milhões de pessoas sofriam de depressão ao redor do mundo — número que aumentou 18,4% desde 2005”. Somado a isso, conforme dados do G1, somente no Brasil, cerca de 5,8% da população têm a doença, tornando o país uma liderança em quadros de depressão na América Latina e mostrando um número bastante representativo frente aos 4,4% referentes a população mundial. Além dos números apresentados acima, podemos observar o Brasil como o país com maior prevalência de ansiedade no mundo, com 9,3% da população sofrendo dessa doença. Também, segundo a OMS, segundo texto de Lima (2017), “estima-se que até 2020 o transtorno mental será a enfermidade mais incapacitante mundialmente”.

Já é fortemente comprovado, através de dados e números, que quadros de doenças psicomentais - como a depressão - afetam diretamente a vida profissional das pessoas. De acordo com Nascimento, em O Globo, 2017, “só em 2016, por exemplo, a Previdência Social registrou o afastamento de 75,3 mil trabalhadores por causa de depressão, cerca de 37,8% do total de licenças por doenças mentais,” sendo algumas profissões mais propensas aos surgimentos desses transtornos mentais, como por exemplo: em operadores de telemarketing, bancários e profissionais da área de saúde. Portanto, não podemos observar os números apenas

sob a ótica das doenças influenciando o trabalho e sim, compreender o assunto através de uma relação de causa e consequência, tendo o entendimento do quanto a escolha da carreira influencia no aumento dos quadros de depressão e infelicidade profissional, no entanto, sem restringir os quadros a determinado setor, carreira ou nível hierárquico.

Com base nos pontos apresentados acima e, segundo os estudos de Savickas (2012) e Rizatti *et al* (2018, p.154) - podemos interpretar a carreira como sendo uma manifestação representativa de decisões tomadas pelos indivíduos, sem linearidade, que variam conforme o contexto de suas vidas e o ambiente nos quais estão inseridos. Além disso, a própria teoria do autor, conforme mencionado por Bourry *et al* (2016, p. 2), diz que “a carreira representa uma construção subjetiva que traz significado às memórias do passado, às experiências do presente e aos sonhos do futuro. Sendo assim, conforme apresentado por Bourry *et al* (2016, p. 2),

A teoria considera que o indivíduo constrói sua carreira a partir do significado que atribuí às suas experiências profissionais, interagindo constantemente com o ambiente, procurando estabilidade através da mudança contínua, passando por dúvidas, inseguranças, auto avaliações e comprometimento com novos aspectos de trabalho.

E, através dessa ótica teórica e prática de carreira, cada vez mais o tema vem ganhando espaço e notoriedade em Escolas, Universidades e estudos acadêmicos, sendo muito estudado e discutido dentro do próprio curso de Administração. Afinal, como Gestores, precisamos entender como cuidar da nossa carreira e ajudar nas escolhas de carreira de quem gerimos. No entanto, apesar de ter holofotes voltados para si, o tema carreira ainda gera muita angústia para quem têm contato com ele, afinal, a sociedade está cada vez mais pressionada a decidir “o que vai ser da vida” e se encaixar em “pacotes” pré-prontos que servem de modelos balizadores sobre o que é ser bem-sucedido. E, apesar de ter seus paradigmas muito questionados pelos jovens, hoje em dia, independente da fase da vida em que se encontram, as pessoas vêm sofrendo com indecisões e infelicidades profissionais, passando por fortes processos de autoconhecimento, frustrações e diferentes tipos de transições, sendo essas estudadas e descritas por Bridges (2003, apud Bourry *et al* 2016, p. 3) que descreve os períodos de transição como um processo trifásico. Sendo a primeira etapa o desligamento da situação de

trabalho, a segunda a não identificação com sua antiga situação e/ou realidade profissional, tendo dificuldade em se enxergar em outras opções. E, por último, a fase onde o indivíduo finalmente desperta para o novo saindo de sua zona de conforto e se abre para uma nova experiência profissional. Durante esse processo, segundo o autor, é necessário que passemos por fases e diferentes emoções, como autoconhecimento - fase um - e ansiedade, medo, isolamento e insegurança – fase dois.

Portanto, acredita-se ser importante realizar uma revisão de literatura a respeito do entendimento de como surge à escolha de carreira por estudantes e pessoas que estão iniciando sua trajetória profissional, e, posterior a isso, entender as transições durante a carreira. Para isso, considera-se fundamental uma pesquisa com adultos que optaram por mudar completamente o rumo de sua carreira, mesmo após já estarem estabelecidos profissionalmente e economicamente, ou seja, não estavam em nenhum momento de carência econômica ou em fase de desligamento da organização.

A pesquisa objetiva descobrir quais os fatores determinantes que os levaram a essa tomada de decisão. Além disso, objetiva-se entender quais os fatores que acabaram sendo ignorados na primeira escolha de carreira e se tornaram fundamentais para a decisão por uma completa mudança de realidade profissional.

Sendo assim, uma série de reflexões podem ser estabelecidas, dentre elas: quais os fatores que estão influenciando as pessoas na sua tomada de decisão para escolha de carreira? E no momento de transição e ruptura de carreira; são fatores internos ou externos? Quais os principais influenciadores nesse processo e como está sendo o papel da educação dentro disso?

Ao mesmo tempo em que precisamos entender o processo de tomada de decisão, também é fundamental analisar os resultados que estão sendo obtidos, por exemplo: afinal, as pessoas estão obtendo felicidade nas suas escolhas de carreira? Evidentemente o presente trabalho não terá condições de responder a todos estes questionamentos.

Com isso, entendendo que o trabalho e carreira como algo maior que uma simples forma de remuneração, compreendo ser de fundamental importância investigar o que leva pessoas – supostamente já consideradas bem-sucedidas – a

optarem por mudar o direcionamento da sua vida profissional. Ou seja, a questão central deste estudo é: **Quais são os fatores internos e externos que interferem na tomada de decisão de profissionais de carreira consolidada durante sua trajetória profissional?** Para dar conta desta questão de pesquisa foram estabelecidos os objetivos apresentados na próxima subseção.

1.1. OBJETIVOS

Objetivo Geral

O presente estudo tem por objetivo principal compreender a tomada de decisão em relação ao redirecionamento de carreira de profissionais cuja carreira já está consolidada.

Objetivos Específicos

- 1.1.1 Compreender como os trabalhadores vivenciaram a ruptura com a carreira;
- 1.1.2 Identificar alternativas de carreira percebidas como possíveis;
- 1.1.3 Identificar e analisar as razões e motivações para as escolhas efetivamente realizadas;
- 1.1.4 Analisar o impacto dessas escolhas sobre a vida e a carreira.

1.2 JUSTIFICATIVA

Estamos vivendo em um mundo que está em rápida e constante

modificação; novas profissões, inovações tecnológicas, novos modelos de ensino, novos bens de consumo, etc. E, nesse cenário, estamos rodeados por cada vez mais possibilidades e opções de escolha em todos os aspectos de nossas vidas. No entanto, ao mesmo tempo em que as opções aumentam, temos cada vez mais dúvidas e incertezas, afinal, nossos fatores de decisão individual estão sendo cada vez mais influenciados por fatores externos, enquanto os internos acabam sendo negligenciados, ocasionando sérias dificuldades em nossos processos decisórios.

Como qualquer decisão individual e pessoal, a escolha de carreira costuma gerar bastante dúvidas e angústias a quem passa por essa situação. No entanto, apesar de cada indivíduo possuir o seu processo, acredita-se que, tanto em Universidades quanto Escolas, é imprescindível um maior aprofundamento e interesse em ampliar a discussão acerca das possibilidades e diferentes perspectivas sobre carreira e sucesso profissional. Junto a isso, inevitavelmente, é necessário trabalhar os fatores internos de cada indivíduo, estimulando que suas escolhas sejam menos influenciadas por aspectos externos e possam gerar uma felicidade profissional.

Tanto os novos modelos de carreira quanto a literatura sobre empregabilidade dão amplo destaque ao protagonismo do trabalhador em relação à sua carreira e ao seu trabalho. O modelo da carreira sem fronteiras, por exemplo, enfatiza que o trabalhador deve investir no acúmulo de conhecimentos que tenham valor para diferentes organizações. Já o modelo de carreira proteana aponta para a importância dos valores pessoais no direcionamento da carreira. No entanto, nessa literatura parece predominar a ideia do “indivíduo soberano” (GOMES; WETZEL, LOPES, 2008), aquele que só depende de si para ter sucesso e realizar suas aspirações profissionais, desconsiderando o papel determinante das condições - sejam internas ou externas, a exemplo das questões macroeconômicas e do mercado de trabalho para as chances do profissional no mercado de trabalho e a realização pessoal. Desta forma o presente estudo tem relevância na contribuição acerca da literatura sobre o assunto. À medida que busca identificar os fatores intervenientes na tomada de decisão para o redirecionamento de carreira. De uma perspectiva prática, os resultados do estudo poderiam ser úteis tanto para gestores organizacionais, em busca de formas mais eficazes de inserção

e retenção de profissionais em sua força de trabalho, quanto para os próprios profissionais que se encontrem num momento de reflexão e ressignificação de sua carreira.

O presente trabalho está constituído, além desta introdução no capítulo de revisão, mais três capítulos: Revisão teórica, Metodologia de Pesquisa, Apresentação e Análise dos Resultados e Considerações Finais. No capítulo de Revisão teórica são abordados: as diferenças entre o modelo tradicional e o modelo moderno de carreira, fatores de decisões de carreira dos profissionais e o conceito de Saliência e Satisfação profissional. Já nas Metodologias de Pesquisas, apresenta-se a análise de conteúdo, metodologia utilizada para elaboração do trabalho. Na Análise dos Resultados traz-se os resultados das oito entrevistas em profundidade realizadas, dividindo-as em três categorias de análise: Antes, durante e Pós transição. E, assim, faz-se uma relação das experiências vivenciadas pelos entrevistados com o referencial teórico apresentado. Por último, nas Considerações Finais é mostrado um quadro resumo das conclusões atingidas, bem como a relevância do estudo e sugestões para estudos futuros.

2 REVISÃO TEÓRICA

O conceito de carreira sofreu diferentes interpretações ao longo dos anos, sendo ainda hoje um assunto bastante complexo de ser teorizado, tendo em vista o caráter de escolha individual que ele apresenta. Nas primeiras abordagens teóricas sobre carreira, Segundo Dutra (1996,2008), o tema dividiu-se através de dois modelos: modelo tradicional e o modelo moderno. O primeiro modelo, conhecido como modelo tradicional, teve notoriedade até a década de 1970 e é caracterizado pela estabilidade e progressão linear e vertical. Ou seja, nesse modelo, a carreira é determinada através de uma forte ligação a uma organização, ou melhor, uma empresa – utilizando um termo mais coerente com a época. Através dessa ótica, até então, ter uma carreira significava ser contratado por uma empresa e buscar uma ascensão de cargo dentro do organograma proposto. Portanto, nesse modelo, os fatores psicológicos e individuais eram completamente negligenciados, limitando-se aos fatores externos ao indivíduo sob total domínio da organização sobre a carreira. Nesse conceito, podemos ter como sinônimo de sucesso profissional, ter um emprego sólido dentro de uma empresa, sendo o seu auge o atingimento do topo dentro de um organograma determinado.

Após a década de 1970 o conceito foi evoluindo e, então, começa-se a utilizar o modelo moderno de carreira, onde ela caracteriza-se por uma progressão de forma descontínua e com maior instabilidade. Com isso, observa-se o início da percepção do caráter individual de escolha, ainda que de forma indireta e minimalista. Afinal, no modelo moderno, a instabilidade é introduzida, considerando as trocas do indivíduo entre organizações ainda que ele ocupe o mesmo cargo ou cargos inferiores. Ou seja, o conceito de carreira se torna mais flexível, levando em conta variações antes não tratadas. Mesmo assim, ainda no conceito moderno, os fatores externos ao indivíduo se sobrepõem aos fatores internos. Assim, nota-se a pouca ou nenhuma importância a fatores como: propósito, felicidade, satisfação, etc.

Tendo sido introduzido os fatores descontinuidade e instabilidade dentro do conceito de carreira, começaram-se a ser estudados quais seriam os fatores

externos aos indivíduos que teriam direta influência em relação às transições dentro da carreira. De acordo com Savickas (2012), são as mudanças econômicas rápidas e frequentes enfrentadas pela sociedade, que acabam gerando diferentes modificações na relação entre trabalho e carreira (RIZATTI *et al.* 2018, p.154), compreende-se então que as carreiras deixaram de ser lineares, tornando-se representações das decisões tomadas pelos indivíduos nos contextos de suas vidas e dos ambientes em que estão inseridos (SAVICKAS, 2012). Nesse contexto, a decisão sobre a carreira é transferida da organização para o trabalhador, ainda que as decisões se mantenham pautadas e influenciadas em fatores externos. Segundo, Lassance (2010, p 110),

as trajetórias profissionais antes lineares estão, progressivamente, tornando-se uma sucessão de transições e o vínculo com o trabalho torna-se cada vez mais flexível, provisório e precário.

Somado a esse pressuposto surge o conceito de Saliência definida por Super (1980, apud Lassance, 2010, p 110) como a importância de um papel em relação aos demais papéis desempenhados por uma pessoa. Além disso, compreende-se que a estrutura dos papéis, ou estilo de vida, é determinada por um padrão específico de papéis centrais e periféricos, conforme trazido por Savickas, (2005, apud Lassance, 2010, p 110) os papéis centrais constituem o cerne do que o indivíduo é, são fundamentais para sua identidade e essenciais para sua satisfação de vida.

Conforme descritos em Lassance, (2010, p 111) baseado no modelo de (Super, 1980), a Saliência de papel, é percebida através de três dimensões: participação, comprometimento e expectativa de valor, tornando-se saliente um papel no momento em que ele começa a demandar tempo e energia, fazendo com que o indivíduo se sinta comprometido com o papel e queira desenvolver seus valores nele. Neste modelo, o papel de trabalhador é considerado, dentre vários papéis, como um dos principais, sendo que estudos desenvolvidos por (Lassance; Sarriera, no prelo; Super; Sverko, 1995) demonstram que - para os adultos - o papel de trabalhador é o mais saliente. Com isso, conclui-se que:

A alta saliência no papel de trabalhador tem sido relacionada à prontidão para se fazer escolhas profissionais (Super, 1980), satisfação profissional (Greenhaus, 1971), a melhores condições de empregabilidade (Nurmi, Salmela-Aro, & Koivisto, 2002), maior exploração e menor indecisão

profissional (Greenhaus & Simon, 1977; Ng & Feldman, 2007), e índices mais elevados de auto-estima (Greenhaus & Simon, 1976; Reitzes & Mutran, 2002). Assim, saliência no papel de trabalhador pode ser considerada uma variável central na compreensão de como as pessoas desenvolvem suas carreiras profissionais.

Também em investigação realizada por Lassance (2010, p 33), de acordo com os postulados de Super (1957), o desenvolvimento vocacional é entendido como:

O enfrentamento das tarefas evolutivas vocacionais demandadas socialmente ao indivíduo e experimentadas como preocupações de carreira, correspondentes aos estágios de Crescimento (infância), Exploração (adolescência), Estabelecimento (adulter jovem), Manutenção (maturidade) e Desengajamento (velhice), que constituem uma sequência mais ou menos rígida (maxi-ciclos) (Super, 1980; Super et al., 1996). Esses estágios são considerados maxi-ciclos, dentro dos quais o indivíduo realiza mini-ciclos (Super, 1980) de novo crescimento, nova exploração e novo estabelecimento, manutenção e desengajamento, a cada transição efetuada.

No entanto, como abordado anteriormente, a teoria desenvolvida por Super, foi construída em uma época em que o conceito de carreira se baseava no princípio da estabilidade da vida de trabalho. Assim, com a mudança para uma visão desenvolvimentista de progressão o trabalhador torna-se o protagonista de sua carreira através da substituição de estágios determinados pela idade pela noção de contínuas transições ao longo da vida (LASSANCE, 2010, p 35).

Portanto, ainda abordado no trabalho de Lassance, (2010, p 52), através da evolução nos estudos, Super (1990) reformulou o próprio conceito tornando relativa à rigidez das tarefas evolutivas e dos estágios dentro dos processos de transição de carreira, mudando a sua perspectiva em direção “de uma ênfase em maxi-ciclos constantes, que incluíam exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento ao longo da vida de trabalho”.

Após a conceituação inicial, o estudo da autora, a partir de pesquisas, faz uma comparação entre os indivíduos que enfrentam processo de transição de carreiras e os indivíduos que possuem uma grande Saliência e acaba ratificando e atualizando achados de estudos sobre desenvolvimento de carreira, chegando a resultados que exploram o tema transição de carreira e Saliência. Com isso, destaca-se a relação direta entre realização pessoal e Saliência que diz que:

quando comparados com indivíduos de baixa saliência no papel de

trabalhador, indivíduos com alta saliência estão mais satisfeitos com o trabalho, estão mais envolvidos com as tarefas de exploração e com as tarefas de gerenciamento e atribuem maior importância aos valores de trabalho em geral e, em especial, ao valor de realização pessoal. (LASSANCE, 2010, p 127).

Enquanto isso, o estudo revela que os indivíduos que estão experimentando um momento de transição de carreira passam por um processo de

(...) reciclo, na medida em que envolvimento com tarefas de exploração não se correlacionaram com idade. Além disso, estar experimentando um momento de transição e enfrentamento de tarefas tradicionalmente ligadas a etapas anteriores no desenvolvimento, corroborando as afirmações de Smart e Peterson (1997), que também concluíram que mudanças profissionais levavam os trabalhadores à preocupação com tarefas dos primeiros estágios descritos por Super (LASSANCE, 2010, p 127).

Portanto, o estudo nos traz que o processo de reciclagem através de tarefas evolutivas faz parte do desenvolvimento de carreira normal e ótimo. Com isso, começa-se a abordar a carreira a partir de uma perspectiva de Construção da vida, onde carreira é abordada de forma individual e não mais em estágios sequenciais.

Também abordado em Rizatti *et al.* (2018, p.165 0- 166) as transições e rompimentos de carreira

Fazem com que os indivíduos mobilizem seus recursos pessoais e profissionais com o intuito de desempenhar novos papéis em novas situações. Mark Savickas vem aprimorando as proposições teóricas de Donald Super, defendendo que as carreiras dependem em grande parte de quem as conduz. A partir desse entendimento, é possível compreender a existência de uma carreira subjetiva, caracterizada pela atribuição de significados pelos indivíduos que as vivem de acordo com as experiências pessoais que têm (Savickas, 2013). A transição universidade-mercado é um momento de exploração, em que o indivíduo analisa as oportunidades em sua área de formação, bem como o ambiente em que almeja se inserir (Super, Savickas & Super, 1996). Também, pode ser um processo em que a relevância dos papéis sociais se altera, visto que as tomadas de decisão relacionadas à escolha de curso já são indícios do interesse profissional, ainda que não correspondam a um planejamento definitivo, e sim exploratório (Göks & Lassance, 1997). Esse tipo de transição pode ser conflitante, uma vez que as exigências do mercado estão mais intensas e somente o diploma não é mais a certeza de inserção profissional.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Neste capítulo serão descritos e apresentados os métodos que foram utilizadas para elaboração e execução desse estudo. Sendo assim, as metodologias são ferramentas para realização de pesquisa, que servem, fundamentalmente, como um meio de alcançar os objetivos.

Tendo em vista o fato de que o tema estudado aborda experiências e histórias profissionais - buscando um maior aprofundamento e uma maior riqueza na coleta de informações - foi utilizada uma abordagem qualitativa para realizar o estudo

3.1 Técnica para Coleta e Análise de Dados

Com o objetivo de compreender a tomada de decisão de profissionais que optaram por reinventar sua carreira em momento de estabilidade profissional e financeira optou-se por entrevistar diretamente pessoas que passaram por essa experiência de vida para que se possa compreender os principais motivos, estímulos, etc. que balizaram essa decisão. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa com caráter exploratório através da utilização de entrevistas em profundidade com roteiro semiestruturado de forma direta e pessoal. Sendo assim, o roteiro da entrevista não era fixo, podendo o entrevistador inserir ou excluir perguntas ao decorrer do diálogo, conforme o momento for sendo proposto, visando estimular o entrevistado sem que as perguntas influenciem sua livre expressão.

Além disso, durante as entrevistas, o entrevistador foi responsável por manter uma escuta atenta, animar constantemente o entrevistado a falar, sem contradizê-lo ou tendê-lo a determinadas respostas, deixando livre sua opinião para que ele tenha espaço para se expor e revelar suas motivações, crenças, atitudes, sentimentos, etc. sobre os tópicos abordados. Com isso, a metodologia utilizada permitiu com que se identificasse, de maneira mais completa e detalhada, as diversas formas de percepção e descrição dos fatos pesquisados por partes dos entrevistados. O roteiro foi elaborado a partir da revisão de literatura e dos objetivos do presente estudo conforme quadro 1 a seguir e Apêndice A.

Quadro 1 – Objetivos versus questionário aplicado

Objetivos	Perguntas a serem realizadas aos pesquisados
Identificar como os trabalhadores vivenciaram a ruptura com a carreira;	1. Me conte sobre sua história de carreira? (Experiências profissionais passadas e experiência atual) 2. Conte-me como foi o processo de transição de carreira. 3. Quais foram as principais dificuldades enfrentadas no processo de transição? 4. Complete a frase: Ser bem-sucedido é... 5. O que tu entendes como propósito? 6. O que te proporcionou a maior consciência a respeito do sentido e do propósito da tua vida? (Descobristes o teu?) De que forma o teu propósito se relaciona com a tua transição de carreira?
Identificar alternativas percebidas como possíveis;	7. Na sua infância, o que você sonhava em ser quando crescer? E no colégio, antes de entrar na faculdade, quais eram suas opções? 8. Quem eram as pessoas que tu mais admiravas profissionalmente? Por quê? 9. Se pudesse voltar a sua juventude e conversar com você jovem, o que diria a você mesmo sobre o que você vai fazer da vida? 10. O que gostaria de ter aprendido mais cedo? 11. Como você se sentiu no primeiro processo de escolha de carreira? Estava preparado para a decisão? 12. Quem foram as pessoas que influenciaram as tuas decisões de carreira? E os principais motivadores, quais foram? 13. Quais os aspectos que foram negligenciados e não levados em conta no momento de escolha? 14. Como tu enxergas o papel da Escola na tua tomada de decisão de carreira? E da Universidade?
Analisar as razões e motivações para as escolhas efetivamente realizadas;	15. Fale-me dos momentos decisivos na sua carreira, aqueles em que a escolha dessa ou daquela direção fizeram grande diferença no seu futuro. 16. Quais os fatores principais que fizeram com que tu tomasses a decisão de mudar completamente tua carreira e escolher a atual? 16. O que tu mais gostas no teu trabalho atual? Por quê? 17. Você teve alguma frustração profissional? Qual?
Analisar o impacto dessas escolhas sobre a vida e a carreira.	18. Quais foram as principais mudanças que ocorreram em sua vida após a transição? Quais os aspectos financeiros 19. Atualmente você se sente realizado profissionalmente? E pessoalmente? 20. O que tu consideras fundamental para quem deseja encontrar a felicidade e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal? 21. Se tivesse que dar um conselho aos mais jovens sobre a maneira de encontrar uma vida feliz e significativa através da escolha de carreira, qual seria ele?

Fonte: elaborado pelo autor a partir da revisão de literatura e objetivos específicos.

A análise de conteúdo foi utilizada para o tratamento dos dados coletados. Esta técnica, segundo Capelle, Melo e Gonçalves (2003) é utilizada para explicitar, sistematizar e expressar o conteúdo das entrevistas realizadas, visando encontrar

padrões de respostas que possam aparecer ou não, durante a coleta das respostas. Assim, após compreendidas separadamente cada uma das entrevistas, cruzam-se as respostas para que seja possível identificar aspectos semelhantes e em comum entre elas. Para isso, a análise de conteúdo é realizada, através de três etapas: Pré-análise, Exploração do material e Tratamento e Interpretação dos resultados obtidos. Na Pré-análise é feita a escolha dos documentos a serem analisados, retomando as suposições e os objetivos iniciais da pesquisa junto aos dados coletados e, assim, são definidos os parâmetros e tópicos que guiarão as conclusões finais. Na Exploração do material os dados brutos são compilados visando alcançar uma visão e um entendimento central do cenário de pesquisa. Por último, é feito o tratamento dos resultados obtidos bem como, a sua interpretação onde os dados brutos são agrupados e analisados trazendo-se interpretações em consonância com o referencial teórico e os objetivos apresentados, com interferências do autor, de maneira lógica.

Sendo assim, para a análise das respostas, as entrevistas foram gravadas e posteriormente tabuladas. Assim, como critério para o encerramento das entrevistas em profundidade e início da análise dos dados coletados, foi utilizado à saturação ou redundância das percepções e informações. Após a tabulação das informações, foi realizada a sistematização, a categorização e, por fim, a etapa de análise dos conteúdos obtidos.

3.2 Sujeitos

Para alcançar o objetivo do presente trabalho foram entrevistados 8 profissionais, vide quadro 2 a seguir, que optaram por reinventar sua carreira em momento de estabilidade profissional e financeira, ou seja, enfrentaram um processo de ruptura com a carreira em busca de algo novo. Já a captura dos sujeitos participantes das entrevistas se deu por meio da indicação de parentes, amigos, contatos pessoais e conhecidos e através da divulgação em Redes Sociais.

Quadro 2 – Perfil e histórico dos entrevistados

Entrevistado	Gênero	Idade	Cargo Atual	Formação	Estado Civil
E1	Masculino	60	Professor de medicina da UFRGS	Medicina	Casado
E2	Feminino	40	Empreendedora	Técnica em Nutrição	Solteira
E3	Feminino	50	Professora de graduação e pós graduação da UFRGS	Psicologia	Casada
E4	Feminino	41	Empreendedora	Publicidade e Propaganda	Casada
E5	Masculino	34	Empreendedor	Direito	Casado
E6	Feminino	41	Consultora e coach de planejamento de carreira	Psicologia	Casada
E7	Feminino	45	Instrutora de Yoga	Administração	Casada
E8	Masculino	44	Consultor e professor	Direito	Divorciado

Fonte: dados coletados

Apresentados os procedimentos metodológicos, no próximo capítulo será tratada a questão de apresentação e análise dos resultados

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos através das análises das entrevistas realizadas. Logo, buscou-se abordar aspectos relevantes a respeito das escolhas de carreira e, posteriormente, da transição realizada. Através disso, objetivou-se entender todas as fases do processo transitório: Antes, durante e depois da transição abordando aspectos como: escolha da carreira, motivações para a ruptura, dificuldades, vantagens e satisfação pós transição. Sendo assim, a partir da coleta e análise dos dados foi possível identificar as seguintes macro e micro categorias de análise, organizadas no quadro 3 a seguir

Quadro 3 – Categorias de análise

Macro Categorias	Micro Categorias
Fase: Antes da Transição	<ul style="list-style-type: none">• Escolha da carreira e influências• Papel da escola e universidade na escolha da carreira• Motivações para a ruptura<ul style="list-style-type: none">a – Rotina do Trabalhob – Sentido do Trabalho e Mercado
Fase de Processo de Transição	<ul style="list-style-type: none">• Tomada de Decisão<ul style="list-style-type: none">a – Programab – Não Programada• Dificuldades<ul style="list-style-type: none">a - Aspectos Financeirosb – Aspectos Psicológicos
Fase da Carreira Pós Transição	<ul style="list-style-type: none">• Vantagens<ul style="list-style-type: none">a - Autonomia na rotina de trabalhob - Identificar propósito no que fazc - Sair do piloto automático• Satisfação Pós Transição

Fonte: literatura e dados coletados

4.1 ANTES DA TRANSIÇÃO

Objetivando compreender as decisões de carreira dos entrevistados de forma integrada, buscou-se perceber o processo de escolha da trajetória de carreira do seu início até a transição. Com isso, foram abordados aspectos referentes às escolhas feitas e vislumbradas durante a infância e nas épocas de colégio e Universidade. A partir disso, foram identificados os principais influenciadores das decisões e considerações acerca do papel da Escola e/ou Universidade no momento de escolha e direcionamento da carreira escolhida.

4.1.1 ESCOLHA DA CARREIRA E INFLUÊNCIAS

As principais influências percebidas para as escolhas iniciais de carreira dos entrevistados foram familiares, tanto diretamente quanto indiretamente. Quando questionados a respeito das pessoas as quais admiravam profissionalmente na sua adolescência ou infância, poucos mencionaram uma referência externa marcante e influenciadora para a decisão. Ao passo que, ao serem questionados sobre seus motivadores, na maioria das respostas, a presença familiar foi citada.

Todos os entrevistados possuem diploma em graduação, sendo os cursos mais presentes: Direito e Psicologia seguido de Administração, Publicidade, Medicina e Nutrição. Dentro disso, procurou-se entender como que a escolha por determinado curso foi tomada e, assim, notou-se a influência familiar principalmente na figura dos pais - vistos como referências para as escolhas de carreira. Como exemplo, temos a entrevistada 2 que trocou um cargo público para empreender em um negócio com propósito ecológico. Nesse caso, a entrevistada sofreu uma influência materna diretamente - na escolha da primeira carreira - e indiretamente - na escolha de empreender em algo ecológico. A influência direta na escolha da primeira carreira foi observada através do estímulo da mãe – concursada - para que a filha seguisse o mesmo caminho por questões de "segurança". No entanto, após 15 anos trabalhando no cargo público, ao empreender, a entrevistada conciliou seus valores e propósitos pessoais com seu negócio; valores esses que

foram desenvolvidos na infância através da criação materna. Conforme relatado por ela:

A pegada sustentável é uma coisa da minha família, minha mãe sempre fazia eu separar o lixo desde sempre, reutilizar embalagem, fechar torneira, usar roupa de algodão... ela sempre me ensinou muito essas coisas do dia a dia em casa. Ou seja, sempre carreguei comigo a veia ecológica. (E2)

Essa influência indireta, advinda da criação familiar, também foi observada na escolha da carreira da E3, que inicialmente cursou jornalismo, motivada pela curiosidade no caráter investigativo, desenvolvido através da leitura desde pequena.

A escolha por jornalismo foi totalmente minha, mas sempre tive uma influência da minha avó materna e da minha mãe desde pequena para leitura. Também admirava minha professora de segundo grau de português e literatura que fazia clubes de leitura em que eu participava.

No entanto, nesse caso, posteriormente a mudança de carreira, a entrevistada acabou se desiludindo com o curso e optou por trocar para Psicologia ainda durante a faculdade. Além disso, observou-se muitos casos de influência direta onde os entrevistados acabaram por se aconselhar com os pais para decidir qual curso iriam escolher e/ou seguir as mesmas carreiras escolhidas por eles. Conforme exemplificado pelo E5, que acabou cursando o mesmo que sua irmã e seu pai, porém hoje empreende em outra área.

Acabei fazendo o direito por incentivo da família, porque minha irmã e meu pai eram advogados, pensava em trabalhar em família, mas as coisas não se desenharam por aí.

E também, relatado pela E4, que acabou terminando um curso e iniciando outro, porém não o finalizando.

Entrei muito jovem na faculdade (tinha 16 anos), incentivada pelo meu pai que achava que eu tinha que ir. Escolhi Publicidade e Propaganda porque achava um mundo glamoroso das pessoas criando e tal. Então com 21 anos, quase me formando, vi que não tinha nada a ver com o meu mundo, eu já era outra pessoa, pensei até em desistir, mas o meu pai me disse para eu seguir e me formar. Me formei, mas gostava muito de saúde, de exercício e corpo e apareceu uma oportunidade de cursar Educação Física com um custo mais baixo. Eu conhecia muita gente do curso então entrei e fiz 2 anos. Não me formei porque só estava gastando dinheiro do meu pai e não quis insistir, então resolvi começar a trabalhar e achar o

meu caminho.

Como descrito, a maioria dos entrevistados sofreu dificuldades em escolher um curso para seguir no início de sua trajetória profissional, tendo ocorrido transições até mesmo dentro da Universidade, onde metade escolheu um curso e se manteve; enquanto a outra metade trocou de curso e/ou buscou iniciar ou concluir outro. Assim, quando questionados sobre se sentiam preparados para escolher o que iriam fazer no seu futuro, disseram que não se sentiam prontos e que eram muito novos para decidirem e pensarem sobre as escolhas profissionais que iriam ser feitas, conforme ressaltado por E4.

Acho que eu era muito nova para tomar esse tipo de decisão e não vou cobrar dos meus filhos que escolham logo quando sair do colégio. A não ser que já tenham algo em mente. Acho que tem que amadurecer um pouco antes. É uma decisão muito importante para um adolescente de 15-16 anos. É uma decisão que nem é pensada direito.

4.1.2 PAPEL DA ESCOLA E UNIVERSIDADE NA ESCOLHA DA CARREIRA

Entendidos os principais influenciadores na escolha da primeira decisão de carreira, buscou-se compreender o papel ocupado pela Escola e Universidade nas tomadas de decisão anteriores ao curso (Escola) e durante a faculdade (Universidade). Segundo, Göks e Lassance (1997), as tomadas de decisões relacionadas à escolha de curso, são indícios do interesse profissional, ainda que não correspondam a um planejamento definitivo, e sim exploratório. No entanto, os autores trazem que esse momento de transição pode ser conflitante, uma vez que as exigências do mercado estão mais intensas e somente o diploma não é mais a certeza de inserção profissional.

Logo, questionados sobre esse ponto de vista, os entrevistados consideraram que a influência de suas Escolas nas decisões de carreira foram quase que nulas, sendo aquém das expectativas e muito pouco exploradas - se limitando a testes vocacionais e/ou preferências por determinadas matérias que foram ensinadas, conforme relatado por E5:

(...) no colégio foi vago. Teve alguma pesquisa de carreira e vocação, mas para a questão profissional não foi nada objetivo e muito pouco trabalhado.

Não vejo influencia nenhuma nas minhas escolhas.

Porém, ao passo que concordaram que em sua época a influência tenha sido irrelevante, hoje acreditam que há uma tendência das Escolas a começarem a se preocupar e abordar mais essas questões com seus alunos, como mencionou E7.

Na minha época, era muito fraco, fazia um teste vocacional e era isso. Hoje vejo que no colégio da minha filha o pessoal está muito mais atencioso em relação a isso, e a questão do nono ano ajuda, pois entram mais velhos

Além disso, a maioria dos entrevistados ressaltou ser fundamental trabalhar as questões de carreira desde pequeno, obviamente de forma diferente da que é trabalhada com adultos. No entanto, foi visto como essencial que a criança comece a aprender sobre as profissões desde cedo, como relatado pela entrevistada 6 - um exemplo aplicável a escolas - que foi a prática de oficinas de profissões, onde os pais são convidados para falar sobre seu trabalho para as crianças. Ademais, ela ainda comentou que durante a adolescência e na Universidade, é necessário existirem centros específicos para o direcionamento de carreira, pois cada vez mais as pessoas estão com dúvidas e inseguras em relação a essas decisões e, portanto, é necessário dar-se o apoio para que a tomada de decisão seja feita com leveza, apresentando a ideia de que: “não é o fim do mundo trocar de curso, muitas pessoas estão mudando de carreira e hoje as coisas estão muito mais flexíveis e abertas”.

Porém, ao mesmo tempo em que foi mencionada uma melhora na abordagem das escolas acerca do tema de carreira em relação às suas épocas, ainda assim surgiram muitas críticas ao sistema educacional atual, tanto em Escolas quanto nas Universidades. Nesse aspecto, os principais pontos levantados foram: a falta de estímulo para o pensamento crítico, a falta de liberdade e individualidade de escolhas e criação e os escassos estímulos para o autoconhecimento. Esses fatores foram mencionados como fundamentais na formação do indivíduo, tendo influência direta nas tomadas de decisão de carreira e vida. Dentro disso, o currículo Escolar foi bastante criticado, sendo citado diversas vezes como sendo “quadrado”, “caixinha” e antiquado, conforme conta a Entrevistada 4.

Acho que a educação hoje no Brasil é muito quadrada, precisa melhorar muito. Acompanho com meus filhos que aprendem as mesmas coisas que aprendi há 20 anos atrás. Umás coisas mudaram claro, como a questão da tecnologia. Mas ainda tem muito que mudar. É tudo muito (assim que tem que ser), não existe estímulo da Escola em gerar interesse para a criança aprender. É tudo muito imposto, acho que tem formas diferentes de fazer.

E, também, enfatizado pelo Entrevistado 8:

Parece que estão presos a currículos do século XIX. O formato de sala de aula é o mesmo do século passado, mesmas aulas... ao invés de ser um centro para fomentar um pensamento crítico, acabam botando as pessoas dentro das caixinhas que já existem e isso forma pessoas que pensam como as pessoas que escreveram aquilo. Tu não és estimulado a pensar diferente, porque se tu pensares diferente tu estás errado.

Com isso, nota-se que, na visão dos entrevistados, a forma com que a educação é trabalhada na Escola está diretamente relacionada às frustrações nas carreiras dos indivíduos. Afinal, a falta de estímulo para o pensar, faz com que lógica de sucesso absorvida seja preponderantemente a visão externa e padrão, que estimula a escolha de carreira baseado nas profissões que trazem status e dinheiro. Conforme dito pela Entrevistada 2:

Aprendi que não precisa tanto... tanto diploma para ter conhecimento. Vejo pela minha sócia que é doutora (chegou lá) perante à sociedade, mas não é realizada na vida pessoal e profissional porque ela só comprou o que estava pronto.

Assim, a partir dos relatos, surgem críticas com relação aos conteúdos e a forma com a qual estes são ensinados na Escola. Segundo os entrevistados, é necessário gerar um maior interesse nos alunos, com formas diferentes de ensinar, estimulando uma maior troca entre professor e aluno ao contrário de uma imposição do método tradicional. Uma das sugestões mencionadas foi a ideia do brincar livre; onde a capacidade de criatividade da criança é incentivada através do processo de aprendizagem com brinquedos não estruturados, utilizado a partir da primeira infância e, posteriormente, desenvolvido para outros níveis. Também, foi mencionada a questão de vivermos em uma sociedade tecnológica, em que o acesso a informação é uma realidade e, segundo os entrevistados, isso é subutilizado pelas Escolas.

Além disso, foi mencionado o fato de existirem muitas pessoas com um

grande desenvolvimento intelectual, porém com poucas habilidades de realização, pois existe uma grande desconexão entre o que é ensinado e a realidade. Assim, essa lógica faz com que as pessoas saiam das Escolas e Universidades despreparadas para conviver e atuar profissionalmente em ambientes complexos, pois o conhecimento se torna apenas intelectual com pouca aplicabilidade, como citado pela E2:

É necessário estudar o que precisa para fazer o que gosta; e não estudar o que dizem que tem que ser estudado para fazer (o que tem que ter feito). E não é não estudar, mas entender que é possível fazer cursos mais segmentados e específicos para te desenvolver no que tu quiseres. Desenvolver técnica e habilidade e não ficar 10 anos só no intelectual.

E, também, reforçado na fala de E8

O problema da educação é que ela é dada fora de contexto, tu acabas aprendendo um monte de coisa, que tu vais acabar esquecendo. Porque não serve; não consegue conectar. Temos que caminhar para um conhecimento mais contextualizado e mais aplicado. Para as pessoas se prepararem para os ambientes complexos.

Portanto, quando questionados a respeito da forma como a educação poderia se desenvolver para que se tornasse mais ativa dentro da vida profissional e da carreira das pessoas, o ponto considerado crucial foi o desenvolvimento de novos métodos de educação com ênfase no desenvolvimento de habilidades. Ou seja, segmentar mais em níveis de estudos e não colocar todo mundo no mesmo “pacote” e currículo escolar já pronto, trabalhando o desenvolvimento de habilidades interpessoais, inteligência emocional, negociação e pensamento livre e crítico com responsabilidade. Afinal, o grande diferencial do ser humano *versus* máquina é a capacidade de leitura de contexto e o relacionamento com outros indivíduos, e essas habilidades são as que fazem a diferença no mundo. Como exemplo, traz-se a experiência de uma das entrevistadas que trabalha com o conceito de maternidade sustentável.

Quando a gente trabalha com a maternidade sustentável, com colo, com o amor, a gente permite que a criança se atire no chão e chore; queira colo e receba colo. Permitimos que a criança te desafie porque isso é natural do ser humano. Então tu deves acolher e dizer (o que está te incomodando?). É tratar com amor, fraternidade, com entendimento, desde pequenininho até adulto. Porque a gente sempre é podado, assim como um funcionário frustrado que estuda a vida toda e chega na empresa e não consegue executar nada porque a empresa é fechada. Existem muitas caixas, temos que deixar de botar todo mundo na mesma caixa.

4.1.3 Motivações para a ruptura

Após entendidas as influências e motivações para as escolhas de carreira dos entrevistados - escolhas essas, que os levaram a realizar a transição - buscou-se entender as motivações que os levaram a questionar sua carreira e optar por de fato romper com a carreira anterior, mesmo já estando estáveis profissionalmente.

Sendo assim, como visto, até a década de 70, o modelo tradicional de carreira proposto por Dutra (1996,2008), caracterizado pela estabilidade e progressão linear e vertical era o que vigorava. No entanto, reforçado através das entrevistas, podemos observar que hoje estamos bem mais próximos do modelo moderno, caracterizado por uma progressão de forma descontínua e com mais instabilidade. Com isso, através das entrevistas realizadas observou-se a percepção do caráter individual de escolha dos entrevistados, considerando as suas rupturas durante a carreira. Rupturas essas que comprovam o fato de que a carreira hoje sofre maior instabilidade e não segue fundamentalmente uma lógica linear. Quando se procurou entender os principais motivos pelos quais os entrevistados decidiram enfrentar um processo de transição de carreira, houve uma convergência nas respostas, onde a **rotina de trabalho** foi citada como o principal fator para a efetiva mudança, seguido de **sentido do trabalho e mercado**, que serão explorados a seguir.

a) Rotina De Trabalho

Mencionado por inúmeros entrevistados como o principal fator motivador da transição de carreira, a rotina de trabalho anterior a transição foi citada como sendo bastante cansativa e pesada, interferindo não só em suas jornadas de trabalho, mas sim, exigindo tanto, que acabavam por “viver” mentalmente seu trabalho fora de sua organização e de seu horário efetivo, como percebido através da fala do E4: “Era um trabalho que exigia demais, costumava dizer que era engolida e cuspidada ao fim do dia. Era uma rotina muito intensa, não conseguia pensar nada fora daquilo

na vida”.

Sendo assim, notou-se que a influência do trabalho na vida dos pesquisados ia muito além das cargas horárias efetivas que eram cumpridas, se tornando bastante presente na esfera de vida pessoal. A qualidade de onipresença do trabalho aqui relatada, afetava diretamente a concretização de objetivos e realização de sonhos pessoais como, também, sintetizado através da fala de outro entrevistado (E1): “era um trabalho muito intenso, tão extenuante a ponto de eu não conseguir estudar, só trabalhava e uma das coisas que eu mais gosto é ler e estudar”. Observa-se que à medida que os indivíduos se dedicavam a sua carreira dentro da sua profissão anterior, acabavam levando o peso de suas responsabilidades para fora do ambiente organizacional mesmo que involuntariamente, afinal o estresse e o envolvimento eram tão intensos que tornavam difícil desligar-se do papel profissional ao transitar para a vida pessoal.

E, a partir disso, surge outro ponto nas entrevistas, relacionado a rotina de trabalho, citado como: “estar em piloto automático”, ou seja, estar tão imerso dentro de sua rotina, que não restava tempo para questionar-se, conscientemente, a respeito dos demais aspectos da vida. Mencionado diversas vezes ao longo das entrevistas, “estar em piloto automático” foi fortemente ressaltado pela entrevistada E4, que ao estar levando sua filha ao colégio, antes de ir para a empresa em que trabalhava, preocupada com seu horário, sofreu um acidente de carro. Apesar de, felizmente, não ter havido nenhuma vítima no acidente, ele foi fundamental para o surgimento de um questionamento sobre a maneira com a qual ela estava encarando sua vida pessoal e seu trabalho, afetando diretamente sua decisão de romper com sua carreira e empreender:

O que eu estou fazendo da minha vida? Ou eu paro, diminuo o ritmo, ou não vou realizar meus sonhos. Quase me matei indo trabalhar na correria do automático e vi que não queria isso para mim.

Associadas a rotina de trabalho, surgem as demandas familiares evidenciadas, principalmente, pelas mulheres entrevistadas, que trouxeram momentos como gravidez, nascimento e infância dos filhos como fatores críticos e difíceis de conciliar dentro de sua rotina de trabalho anterior a sua transição. Ou seja, para muito dos entrevistados, o espaço que a rotina de trabalho ocupava

dentro de sua vida, fazia com que se criasse um indesejado distanciamento da família, principalmente dos filhos, em função da inflexibilidade de horários propostos pelas organizações, como relatado pela E4:

Tive que optar entre vida pessoal e vida profissional, apesar de adorar o que fazia. Tinha outros sonhos em paralelo, queria ter mais um filho e ter um filho naquela rotina, onde os próximos passos dentro da empresa iam exigir ainda mais, não combinava. Acabava não vendo minha filha ao longo do dia, não podia levar ela no médico, curtia muito pouco, até que isso começou a me incomodar.

O fator presença foi inúmeras vezes citado durante a coleta das respostas, tanto no sentido em que durante a jornada de trabalho os entrevistados não podiam estar fisicamente presentes com os filhos em momentos cotidianos como almoçar juntos, buscar no colégio, levar ao médico, etc., quanto no sentido de estar mentalmente presente quando junto da companhia dos filhos e da família. Por vezes se sentiam tão sobrecarregados com as demandas profissionais a ponto de não sobrar tempo para se entregar e se dedicar as questões familiares, mesmo já estando fora do ambiente organizacional, conforme dito pela E7: “chegava em casa, não conseguia fazer nada, nem dar atenção para as minhas filhas, só me sentia muito cansada e tinha que ir dormir”.

Além disso, um ponto relatado pela entrevistada E2 foi o fato de que em seu antigo local de trabalho, haviam diversos benefícios oferecidos dentro do próprio ambiente para os colaboradores e inclusive para seus filhos. Benefícios esses, bastante vantajosos para quem os utilizava, como refeitório da empresa, creche, entre outros similares. No entanto, por outro lado, a visão foi que a utilização desses serviços fazia com que, mesmo não trabalhando, os funcionários estivessem cada vez mais tempo envolvidos com sua organização. Ou seja, despendiam muito tempo em seu local de trabalho, ocorrendo ainda em maior escala, uma interferência da vida profissional na vida pessoal. O que foi mencionado como um fator substancial para a transição pela E2:

Quando engravidei decidi que ia fazer alguma coisa, pois não queria criar um filho lá dentro. Não concordo com a ideia de creche, *happy hour*, restaurante, etc. Estar vinte e quatro horas no trabalho, não era o que eu queria e via as minhas colegas fazendo isso, então quando engravidei resolvi que realmente não ia ficar lá.

Com isso, conclui-se que a rotina de trabalho dos entrevistados, acabava

por interferir de forma direta no âmbito pessoal dos indivíduos, e quanto menor essa separação entre trabalho e vida pessoal, maior a interferência sobre a as perspectivas de realização de outros sonhos fora de sua carreira.

b) Sentido do Trabalho e Mercado

O segundo fator de maior influência para a busca de novo direcionamento para a sua carreira surgido nas análises, foram aspectos psicológicos referentes aos sentimentos vividos frente ao trabalho exercido. Dentro disso, um dos motivos surgidos foi a busca por atingir novos desafios após já estarem ocupando posições importantes durante muitos anos dentro de uma organização. Com isso, a necessidade de uma maior **autonomia e liberdade** para criar e desenvolver projetos aparece aqui de forma bastante decisiva para as transições realizadas. Tendo em vista esse ponto, surgiram críticas aos espaços de inovação propostos pelas organizações que, apesar de em seus discursos incentivarem os funcionários a fazerem coisas diferentes, na prática não exploram e dão liberdade de autonomia a seus colaboradores, como percebido na fala da E3:

Se escuta muito nas organizações que a gente tem que ser criativa, mas experimenta tentar fazer isso... eu não acredito nesse discurso, pode existir algumas, mas não são as grandes”.

No entanto, no contexto de aspectos psicológicos, o principal fator mencionado por diversos entrevistados, foi o fato de não identificarem propósito na função a qual estavam exercendo, mesmo recebendo bons salários, bons benefícios e ocupando cargos de destaque dentro da organização. Por mais que a empresa suprisse as suas necessidades financeiras proporcionando uma estabilidade financeira e profissional, em suas transições, as pessoas buscavam uma maior conexão entre as coisas que acreditavam e almejavam para sua vida e a carreira, e o que de fato estavam realizando em seu trabalho, sintetizado através do discurso da E2:

Meu trabalho não era sustentável emocionalmente, eu queria mais. Queria ajudar mais pessoas, aquela coisa de poder multiplicar, sabe? Minha

organização me dava tudo, mas eu não conseguia botar o meu propósito lá.

Além disso, outro fator citado, relacionado ao propósito vinculado a carreira, foi a questão da relação cargo ocupado e responsabilidades exercidas dentro da organização. Nesse panorama, surge o fato de que, na medida em que os cargos evoluíam dentro do organograma de determinadas organizações, as pessoas acabavam se aproximando de objetivos cada vez mais relacionados a negócios e cumprimento de metas, gerando maiores cobranças, responsabilidades financeiras e, em alguns casos citados, maior distanciamento do envolvimento com os fatores humanos, como exemplifica a fala da E6:

Me tornei gerente e comecei a trabalhar muito com negócio, estava me distanciando da parte de desenvolvimento de pessoas, não estava tão feliz e identificada com a minha carreira, haviam muitos jogos políticos no mundo corporativo, não estava fazendo sentido.

Entrando mais especificamente nas questões mercadológicas, relacionadas com as crenças individuais, apesar de possuírem carreiras diferentes e atuarem em mercados distintos, a maioria dos entrevistados não se identificava e se posicionava contra algumas práticas que eram realizadas por suas antigas organizações. A lógica de maximização de lucros foi inúmeras vezes citada, pois em diversos ambientes a única coisa que importava era o ganho financeiro independente do bem-estar de seus colaboradores e clientes. Ou seja, aumentar a lucratividade a qualquer custo, como relata E2: “Não concordava com os processos burocráticos e cortes de gastos que não eram ideias para o ser humano, para as crianças doentes que precisavam de acolhimento”.

Ao longo do estudo, foram entrevistadas três pessoas que trabalharam no setor bancário antes de sua transição. Em todos os casos, em função da busca desmedida da organização por cada vez mais lucros, esses fatores acabaram por trazer desilusões e um sentimento de não-identificação com a organização para os colaboradores, sendo crucial para efetuarem as mudanças na carreira.

Além disso, outro ponto mencionado, em relação ao mercado bancário, foi a utilização do papel do psicólogo e da psicologia como forma de manipulação dentro da empresa, podendo ser observados inclusive casos de suicídios sem movimentos de suporte. Já existem estudos específicos que falam a respeito do surgimento de

transtornos mentais em razão do trabalho, de acordo com Nascimento, em O Globo, 2017, as profissões mais propensas aos surgimentos desses transtornos mentais são operadores de telemarketing, bancários e profissionais da área de saúde.

Por meio das entrevistas, pode-se coletar a experiência direta de uma das entrevistadas (E7) que acabou sendo diagnosticada com quadro de doença psicossomática adquirida em função do trabalho, após ocupar posições de gerência. A entrevistada 7 descreveu o meio bancário como sendo bastante hostil, orientado para o cumprimento de metas altíssimas que, se não cumpridas até o horário de fechamento da agência, geravam horas extras para os funcionários, para que eles ficassem trabalhando até cumpri-las. Além disso, comentou o fato de ter uma chefia que “botava a faca no pescoço”, fazia cobranças pesadas do tipo: “tu estás em uma das melhores agências da região, têm que ser uma das melhores gerentes da região”, gritava, enviava e-mails ofensivos e fazia ameaças. Esse caso específico ocasionou crises de ansiedade e pânico e, após consultas com médicos, teve que realizar tratamento com medicação até passar por perícia e receber um afastamento temporário.

Por fim, sintetizando, no período pré transição, pode-se concluir que as primeiras decisões de carreira foram tomadas ainda quando os entrevistados eram muito jovens e não se consideravam preparados para tal. Além disso, a influência da Universidade e, principalmente, da Escola nessas decisões foram consideradas quase que nulas, prevalecendo influências familiares. E, após já atingida a estabilidade profissional, os principais motivos para a transição foram: a rotina de trabalho exaustiva, gerando falta de equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal; e a falta de sentido do trabalho somado a questões de mercado, onde se identificou a necessidade de uma maior autonomia e liberdade para criar e desenvolver projetos e a não identificação de propósito na função a qual estavam exercendo.

Com relação as práticas mercadológicas, relaciona-se o estudo de Harvey (1993), onde diz-se que os ambientes de trabalho estão se tornando cada vez mais competitivos, seguindo as exigências de um capitalismo de acumulação flexível e volátil. Nesse mercado, o tempo de giro de produção e consumo é cada vez menor e, portanto, exige que os trabalhadores sejam capazes de reagir diante de novas demandas. Esse ponto, foi identificado através da fala de alguns entrevistados que

compreendiam que em seu antigo ambiente de trabalho a única coisa que importava era o ganho financeiro independente do bem-estar de seus colaboradores e clientes. Ou seja, esse comportamento, gerador de um ambiente de grande pressão aos colaboradores – e orientado para um maior atingimento de resultados em benefício da organização - fez com que se criassem cenários estressantes e com ausência de significância na rotina de trabalho e/ou na vida dos entrevistados. Ainda, nesse contexto, Grisci, Scalco e Kruter (2011, p 564), se questionam sobre:

Como lidar com um cenário onde metas aumentam ao passo que o tempo para que se realizem está cada vez menor e sobre como conviver com as demandas cada vez mais exigentes e com a ideia de vulnerabilidade e medo de se tornar obsoleto e excluído.

E, então, como resposta, a partir do presente estudo, nota-se que a solução encontrada pelos entrevistados foi a busca pela transição de carreira em intuito de obter algo novo, visando principalmente atingir um equilíbrio maior entre vida pessoal e vida profissional. E, para melhor compreender esse processo, buscou-se entender não somente o período anterior a transição e, mas também, o durante e o pós processo de transição, abordados a seguir.

4.2 PROCESSO DE TRANSIÇÃO

Após evidenciadas as motivações que fizeram com que os entrevistados decidissem realizar a sua ruptura com a sua antiga carreira, dentro desse tópico, buscou-se detalhar a forma com a qual as transições foram enfrentadas. Para isso, buscou-se compreender os caminhos escolhidos, a maneira como foram percorridos e as dificuldades encontradas durante e após a transição.

4.2.1 Tomada de Decisão

Conforme mencionado ao longo do trabalho, têm-se a ideia de que a carreira moderna é gerenciada de forma bastante individual e é influenciada por diferentes aspectos, variando de indivíduo para indivíduo. Com isso, entende-se que existem diversas formas de enfrentar e vivenciar um processo de transição de carreira,

ainda mais se tratando de um estudo com indivíduos que atuaram por muito tempo em uma determinada profissão.

No entanto, buscou-se entender quais as similaridades que existiam entre os pesquisados nas suas rupturas de carreiras, considerando na análise os seus mercados de atuação. Dentro desse aspecto, a maior parte das transições ocorreram de um papel como colaborador em uma organização para empreendedores e/ou profissionais autônomos. Além dessas, a carreira acadêmica também foi vislumbrada e escolhida. Ressalta-se que em nenhum dos casos houve uma transição no sentido oposto ao relatado – empreendedor ou profissional autônomo optando por iniciar uma carreira em uma organização, tendo apenas um dos entrevistados enfrentado uma mudança de profissional autônomo para empreender.

A partir disso, cruzou-se as informações coletadas e foram identificados dois caminhos de transição que foram seguidos: **decisão programada** e **decisão não programada**, tendo a maioria vivenciado a primeira.

Entende-se por **decisão programada**, a decisão que não foi instantânea ou impulsiva, existindo um planejamento prévio à mudança, ou seja, antes de executar a transição o entrevistado já sabia qual rumo iria tomar e qual a nova carreira que iria seguir. Dentro da decisão programada, que foi o caminho seguido pela maioria dos pesquisados, foi citado o fato de não ser fácil deixar uma estabilidade, bons salários e benefícios e, portanto, necessitavam de uma preparação prévia, que exige tempo. Visto isso, observou-se que os entrevistados precisaram, em média, cerca de dois anos para se desvincular totalmente do antigo trabalho. Dentro desses dois anos de preparação, os indivíduos que optaram por empreender seguiram em paralelo vinculados a sua organização e/ou sua antiga profissão e só depois deste tempo, a deixaram de fato para seguirem integralmente em seu empreendimento. Fato esse que também ocorreu nas transições dos entrevistados que optaram por seguir a carreira acadêmica.

A partir dessa experiência, o principal ponto que se evidenciou foi a ideia de “aproveitar as oportunidades”, ou seja, por mais que as pessoas estivessem estáveis em sua profissão, seguiram olhando para o mercado e buscando alternativas para sua carreira e, à medida em que apareceram, agregaram em

paralelo na sua rotina, até atingirem uma segurança no novo negócio. Nesse ponto, foi mencionada a ideia de seguir com suas convicções e não se acomodar, acreditando no princípio de que a carreira não é linear e para sempre, porque podem surgir imprevistos ao longo do caminho que obrigam com que transições sejam realizadas. Visando exemplificar os casos, traz-se a experiência individual da entrevistada E3 que retrata a visão geral das respostas:

Fui criando a empresa junto ao trabalho no hospital, vendia *online*, por *Facebook* e site. Então, quando tinha oito meses de loja resolvi me exonerar, pois a renda estava parecida com a do hospital. Pensei: (se não for agora, não me exonero mais). Foi uma decisão bem fria e bem pensada, não foi nada de uh vou lá; fiz muitos cálculos né... tinha pouco dinheiro guardado e fiz... e foi bem aos poucos.

Por outro lado, **por decisão não programada**, compreende-se a decisão que foi tomada sem qualquer definição sobre a carreira futura, além do fato de não querer continuar em sua carreira atual. Dentro desse cenário, a principal similaridade encontrada foi uma prática comum aos entrevistados de reservar um “ano sabático” para repensar sobre a sua carreira. Ou seja, insatisfeitos com sua carreira anterior, permitiram-se parar um ano para “respirar, desapegar e parar de sonhar com o trabalho”. Em ambos os casos, ao longo desse período, os indivíduos buscaram se reconectar com questões internas, como propósito e, com base nisso, através do autoconhecimento, redirecionaram suas carreiras para algo que fizesse mais sentido, aproveitando oportunidades que foram aparecendo.

4.2.2 Dificuldades

Quanto às dificuldades no processo de transição foram identificadas: aspectos financeiros e aspectos psicológicos, apresentados a seguir.

a) Aspectos Financeiros

Em relação às dificuldades encontradas após as transições, o ponto mais citado foi o relacionado a questões financeiras. Como relatado pelos pesquisados, as transições ocorreram de um papel de colaborador em uma organização para

empreendedores e/ou profissionais autônomos. Sendo assim, a maioria dos entrevistados recebiam salários fixos e benefícios por trabalharem em empresas e, ao optarem por, de fato, deixarem os seus empregos, tiveram que se submeter a uma situação de maior risco financeiro, afinal existe uma variabilidade financeira em seguir uma carreira de empreendedor ou profissional autônomo. Desta forma, o primeiro ponto que emergiu foi o receio de abandonar a estabilidade financeira como exemplificado pela E4:

Para quem trabalha com empreendedorismo não é fácil, é diferente de estar na iniciativa privada - tu batalha igual - mas o teu está garantido no fim do mês. Aqui não, aqui a gente constrói todo dia e isso é uma grande diferença. Eu tinha muito receio da instabilidade financeira, depois que tu tens um padrão de vida é muito complicado mudar isso.

Esse receio foi fator primordial para que muitos dos entrevistados estendessem suas carreiras mesmo já decididos que não queriam mais permanecer em seu trabalho atual, tendo muitos mantido seu cargo concomitantemente à abertura do seu novo negócio, como relata a E4:

É muito difícil, quando tu tens uma estabilidade. Abrir um negócio não é tão simples, sair de uma empresa que tu ganha X e abrir uma empresa que talvez tu nem ganhe 1/3 disso, então comecei a planejar tudo meio que junto, continuei trabalhando e montando o plano de negócios da empresa.

Outro fator citado, relacionado a realidade financeira, foi a mudança do padrão de vida. A maioria dos entrevistados mencionou que, em média, ao efetuar a transição enfrentaram diminuições em seu padrão de vida, cortando vários de seus custos, como o exemplo relatado pela E2: “hoje com a minha loja possuo metade da renda que possuía no hospital, diminuí meu custo de vida pela metade, voltei a morar com a minha mãe”. Dentro deste cenário financeiro, de diminuição de custos, surge um fator bastante relevante: a relação familiar, principalmente com o cônjuge. Em muitos dos casos, havia uma divisão na responsabilidade sobre os gastos familiares e a mudança financeira dos entrevistados fez com que, no primeiro momento, as famílias fossem relutantes com a mudança, como mencionado pela E3:

Não tinha nenhum suporte da família, demoraram dois anos para saber que eu saí do banco. Todas as vezes que eu falava em sair do banco a minha mãe surtava, pensava na lógica de “iniciou uma carreira ali, termina ali”, lógica do setor público.

Ou seja, através das entrevistas notou-se que em um processo de transição, onde existe um impacto financeiro de redução de ganhos, o suporte financeiro familiar é de fundamental importância. Na maioria dos casos, obteve-se o apoio do cônjuge para equilibrar os custos de vida e realizar a transição, apesar de existir uma relutância em um primeiro momento como percebido na fala da E7:

Por um período, meu marido não queria que eu saísse do emprego, dizia que era uma fase e que ia passar. Tinha que ser algo conjunto, porque hoje é ele quem sustenta a casa, mas no período que fiquei doente, triste e infeliz eu tive total apoio do meu marido.

Ainda relacionado a fatores financeiros, em contrapartida, obteve-se também, relatos de entrevistados que disseram não enxergar dificuldades em seu processo transitório. O principal argumento identificado nesse ponto foi que a escolha foi consciente, programada e no fim, vantajosa financeiramente, conforme exemplificado pela fala do E5:

Olha, eu estou muito pleno e satisfeito com a mudança que eu fiz. Não vejo dificuldades, vejo muitas vantagens porque está dando certo, inclusive financeiramente. Não tivemos medo de fazer o investimento, porque estávamos baseados na certeza que a mudança era boa e estávamos plenos e focados que aquilo ia dar certo.

b) Aspectos Psicológicos

Bridges (2003, apud Bourry *et al* 2016, p. 3), aborda aspectos psicológicos e comportamentais em processos transitórios, descrevendo os períodos de transição como um processo trifásico. Sendo a primeira etapa o desligamento da situação de trabalho, a segunda a não identificação com sua antiga situação e/ou realidade profissional, tendo dificuldade em se enxergar em outras opções. E, por último, a fase onde o indivíduo finalmente desperta para o novo saindo de sua zona de conforto e se abre para uma nova experiência profissional.

Com isso, observou-se aspectos psicológicos que surgiram como dificuldades no processo de transição de carreira dos entrevistados. Ainda, segundo Bridges, durante as transições de carreira é necessário que passemos por fases e diferentes emoções, como autoconhecimento - fase um - e ansiedade, medo, isolamento e insegurança – fase dois. Esses sentimentos foram observados

fundamentalmente nos entrevistados que enfrentaram o processo de decisão não programada e que, ao se desligaram de suas antigas profissões, enfrentaram um ano sabático para conseguir assimilar a sua transição e redirecionar a sua carreira. Esses indivíduos citaram o autoconhecimento como fator chave para superar as dificuldades de se encontrar e se enxergar em outra carreira, como vivenciado pela E6:

A minha dificuldade foi encontrar o que eu ia fazer depois - me visitar, me reposicionar, encontrar o que eu ia fazer. O autoconhecimento foi fundamental para isso, precisei me reconectar com a minha essência para achar meu Norte.

Além disso, outro aspecto psicológico citado foi a questão do reconhecimento profissional e do status relacionado à carreira, tanto na visão externa quanto interna e mais particular. Em relação a visão externa, conforme mencionado pela E3, quando efetuada a sua transição de uma grande organização para uma carreira acadêmica, na sua família isso significou “baixar de status profissionalmente”, através da lógica de que sucesso profissional é estar em uma grande organização.

Já relacionado à aspectos internos, a E4 trouxe que possuía um cargo de gestora em uma grande organização e, portanto, trabalhava com muita gente e, como ocupava posições de liderança e destaque, era sempre muita vista e reconhecida. Sendo assim, quando decidiu empreender, abriu um negócio onde trabalhavam apenas ela e mais duas pessoas, sendo a sua posição mais relacionada a trabalhos de contabilidade, marketing e de bastidores. Ou seja, o trabalho que aparecia mais era o de sua sócia. Com isso, a entrevistada mencionou que enfrentou uma grande dificuldade pessoal em admitir que sentia falta de reconhecimento por não mais trabalhar com muitas pessoas e estar em uma posição de destaque, conforme a citação:

Tive que passar por um processo de aceitação e algumas vezes fiquei muito agoniada, chorava, respirava e ia em frente. Com o tempo isso foi ficando em segundo plano, as realizações iam acontecendo e isso ia deixando de incomodar. Daí tu para e pensa: que diferença isso faz? - É só reconhecimento, isso não precisa; faz as coisas que o reconhecimento vem no resultado, eu não sei porquê, mas precisava disso. É muito louco como a gente é, né? Precisa de palmas.

Por fim, sintetizando, como trazido por (VELOSO;DUTRA, 2010), a transição

na carreira ocorre quando a pessoa efetua um movimento que implica assumir uma nova identidade profissional. Sendo assim, viu-se que a maior parte das transições ocorreram de um papel como colaborador em uma organização para empreendedores e/ou profissionais autônomos, além da carreira acadêmica que também foi vislumbrada e escolhida. Ou seja, evidenciou-se uma mudança de padrão profissional dentro transição escolhida.

Para isso, os caminhos de transição seguidos foram: decisão programada e decisão não programada, tendo a maioria dos entrevistados vivenciado a decisão programada. Relacionando com os estudos de Nininger e Arditti (2004) - onde afirma que as transições são experiências humanas carregadas de emoções, desafios, perdas e oportunidades - nota-se que a maneira pela qual ocorreram as transições dos entrevistados, aborda todas as etapas mencionadas, tendo eles enfrentado diferentes emoções e dificuldades ao longo do processo. Dentro das dificuldades enfrentadas, foram identificados dois principais aspectos; financeiro: o receio de abandonar a estabilidade financeira e diminuições no padrão de vida. E psicológicos: conseguir assimilar a transição e redirecionar a sua carreira, reconhecimento profissional e do status relacionado à carreira anterior. E, visando entender o resultado dessas transições na vida dos entrevistados, buscou-se questionar sobre seu momento atual (pós transição) abordados a seguir.

4.3 CARREIRA PÓS TRANSIÇÃO

Apresentado e discutido o processo transitório e as dificuldades relacionadas a ele, nesta macro categoria, serão apresentados aspectos relacionados aos sentimentos percebidos pelos entrevistados após terem realizado a sua transição e estarem em uma nova carreira. Para isso, trouxe-se as vantagens percebidas e a satisfação dos entrevistados após a sua escolha.

4.3.1 Vantagens

a) Autonomia Na Rotina De Trabalho

Em relação as vantagens advindas após a transição de carreira, a autonomia surgiu como unanimidade nas respostas entre a amostra analisada. Dentro disso, o principal ponto citado foi a liberdade para criar a sua rotina e gerenciar os seus próprios horários conforme as suas necessidades. Essa autonomia e liberdade foi pontuada como um fato extremamente benéfico aos entrevistados, pois, através disso, obteve-se uma melhora significativa e direta na qualidade de vida, conforme sintetizado na fala da E4:

Hoje sou muito mais feliz; tenho meus horários, consigo buscar meus filhos na escola, na hora do almoço, levo para casa, volto para o trabalho, vou na academia, etc. Hoje tenho uma qualidade de vida que eu não conseguia ter, olho para trás e fico muito orgulhosa de ter tomado essa decisão que deu certo. Nunca conseguia fazer uma academia e hoje adoro muito fazer meu exercício.

A citação acima, resume de forma objetiva todos os aspectos que foram relatados em relação a autonomia de rotina ao longo das entrevistas; ter flexibilidade para atender as demandas familiares e ter tempo para cuidar de si durante a sua jornada de trabalho. Fatores esses que foram citados como sendo extremamente fundamentais para a satisfação profissional.

Ainda, em relação a autonomia e a rotina, de acordo com os entrevistados, acredita-se que a carga de trabalho em seu emprego atual é até mesmo, maior do que no trabalho anterior, conforme a E4

As vezes trabalho em casa; faço porque é o meu negócio, mas daí faz a hora que tu quiseres, como tu quiseres e com prazer; tu tens liberdade... as vezes tu trabalhas até mais, mas tu tens tuas escolhas.

Com ele, nenhum dos indivíduos trouxe o aumento da carga de trabalho no contexto atual de forma negativa, pois pontuam que a inflexibilidade dentro da rotina do trabalho é muito pior do que a carga de trabalho em si. Ou seja, no momento em que se torna possível flexibilizar os horários de trabalho, ajustando-os de forma a ter tempo ao longo do dia para fazer coisas que tragam prazer, isso faz com que haja uma maior motivação em trabalhar, mesmo que por mais horas, pois atinge-se um maior equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, conforme a citação da E6:

Hoje faço os meus horários, estabeleço a minha agenda, consigo ter equilíbrio; levar os filhos no futebol de manhã e trabalhar de tarde ou jogar beach tênis de tarde e trabalhar de manhã e/ou de noite; fazer horários.

Hoje consigo ver que tenho equilíbrio; tenho mais tempo para mim, posso almoçar em casa... a qualidade da vida é muito maior.

E, também, reforçado pelo E5:

Hoje acho que trabalho muito mais, estou 24 horas à disposição da empresa. A ilusão de todo mundo é que vai botar um negócio e vai trabalhar menos; não vejo como ser dono e trabalhar pouco. Tu tens mais autonomia, mas tu vais trabalhar mais; só que produz mais porque é muito melhor do que ficar naquelas 08 horas obrigadas. Quando tu tens o teu negócio tu trabalhas empolgado e tens algumas vantagens como poder conviver mais com a tua família, poder levar tua filha no médico as 15 da tarde sem se preocupar porque pode te programar e isso traz um reflexo positivo na tua vida familiar.

Conforme mencionado por ambos os entrevistados, estar mais presente da família durante a rotina de trabalho foi considerado uma vantagem unanime a todos os entrevistados em seus processos transitórios, como para o E1 que citou o fato de poder ficar mais perto de sua família com uma "coisa que não tem preço". A E2, também, mencionou o fato de trabalhar muito, porém, em contrapartida poder gerenciar o seu tempo, transitando entre estar no trabalho e estar com a família: "posso determinar o tempo que fico com a minha filha; essa liberdade de gerenciar o tempo é muito incrível, movimentar o horário conforme tuas necessidades, acho que todo mundo deveria experimentar".

b) Identificar Propósito No Que Faz

Conforme mencionado anteriormente, uma das principais motivações para a ruptura, relatada pela maioria dos entrevistados, foi o fato de não enxergarem propósito na função a qual estavam exercendo, mesmo recebendo bons salários, bons benefícios e ocupando cargos de destaque dentro da organização. Este aspecto é destacado por Matta (2012, p. 66),

As diversas mudanças que surgiram com transformações socioculturais e educacionais, foram transformando o conceito de carreira com o passar dos anos e a ascensão profissional passou a ser vista como um objetivo a ser conquistado que vai além da vida na empresa, abrangendo outros aspectos como realização, equilíbrio e satisfação.

Logo, observou-se, através das falas dos entrevistados, que os indivíduos em suas profissões atuais estão mais realizados do que em suas carreiras

anteriores pois, além de terem atingido um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional através da flexibilidade em sua rotina, possuem uma maior satisfação com seu trabalho enxergando propósito e significado nele, conforme relatado pela E2:

Sucesso é uma mãe fazer uma visita, na primeira saída do seu bebê para a rua, aqui na loja; me abraçar e dizer que estar na loja mudou a maternidade dela. Esse reconhecimento não tem preço, salário e benefício que pague. Uma pessoa vir te agradecer por algo que não pagou por isso. Hoje na minha loja consigo vender meus produtos, fazer minha renda e acolher, isso que me enraíza. Além de poder ajudar a minha família; empreguei a minha sobrinha e o meu irmão virou costureiro da loja.

Para complementar, traz-se o conceito de Saliência definida por Super (1980, apud Lassance, 2010, p 110) como a importância de um papel em relação aos demais papéis desempenhados por uma pessoa. Além disso, compreende-se que a estrutura dos papéis, ou estilo de vida, é determinada por um padrão específico de papéis centrais e periféricos, conforme trazido por Savickas, (2005, apud Lassance, 2010, p 110) os papéis centrais constituem o cerne do que o indivíduo é, são fundamentais para sua identidade e essenciais para sua satisfação de vida.

De acordo com o autor, a Saliência de papel é percebida através de três dimensões: **participação, comprometimento e expectativa de valor**. Portanto, um papel torna-se saliente no momento em que começa a demandar tempo e energia, fazendo com que o indivíduo se sinta comprometido com o papel e queira desenvolver seus valores nele. A partir disso, notou-se que o sentimento de utilidade está muito presente nas respostas dos entrevistados, tendo a maioria dos entrevistados mencionado o fato de “ajudar pessoas” em suas respostas. Ou seja, a medida em que o trabalho começou a ocupar espaço na vida dos entrevistados - tornou-se saliente – eles começaram a incorporar seus valores pessoais às suas atividades, visando manifestar de alguma maneira o seu propósito e realizar-se pessoalmente e profissionalmente. Dessa forma, destaca-se a relação direta entre realização pessoal e Saliência que diz que:

Quando comparados com indivíduos de baixa saliência no papel de trabalhador, indivíduos com alta saliência estão mais satisfeitos com o trabalho, estão mais envolvidos com as tarefas de exploração e com as tarefas de gerenciamento e atribuem maior importância aos valores de

trabalho em geral e, em especial, ao valor de realização pessoal. (LASSANCE, 2010, p 127).

Fator esse que foi observado nas análises efetuadas, onde - mostrou-se como sendo de substancial importância o fato de poderem, através de seu trabalho atual, realizar-se não só individualmente e sim, expandir seu trabalho levando benefícios para as pessoas e para o mundo. Além do caso já mencionado, essas características foram encontradas em mais entrevistas conforme E1:

faço acompanhamento de alunos na residência médica, vejo que entram verdes e saem formados e mudados - isso não tem preço. Além disso, consigo ajudar e auxiliar crianças doentes e famílias, sinto que dou retorno ao povo brasileiro por ter estudado em uma universidade pública

E na fala da E6: “É muito gratificante receber um feedback quando as pessoas que atendem estão tendo sucesso. Ver que estou conseguindo ter o propósito de ajudar as pessoas a saírem bem dos seus momentos”.

c) Sair Do “Piloto Automático”

Relacionado a rotina de trabalho, um dos fatores que emergiu como motivadores das transições de carreira foi o fato de que em seu antigo trabalho, os entrevistados nutriam um sentimento de estar em “piloto automático”, estando tão imersos dentro de sua rotina, que não tinham tempo para questionarem-se, a respeito dos demais aspectos de suas vidas. Portanto, após efetuarem a transição, o fim dessa automatização da vida, foi um dos pontos mencionados como benefícios diretos adquiridos após a mudança de carreira, conforme observado na fala do E8:

A mudança de emprego me fez refletir sobre a vida, antes eu vivia muito no piloto automático e essas reflexões tiveram impactos, inclusive no meu divórcio. Comecei a olhar para as coisas ao meu redor e para mim mesmo. Tudo na verdade se resume a sentimentos, como tu escolhe viver os sentimentos. Então agora vivo uma vida muito menos no piloto automático, e mais tentando entender, perceber as coisas.

Ou seja, a partir disso, nota-se que anteriormente a transição, o trabalho fazia com que os indivíduos não conseguissem se questionar a respeito de sua vida. No entanto, a partir da transição, ele assume um papel ativo dentro da vida

das pessoas, trazendo um reflexo positivo não só em transformações profissionais e sim, pessoais, abrindo a mentalidade dos indivíduos para novos questionamentos em relação à vida. Esse aspecto pode também ser observado através da vivência da E7:

Antes eu não tinha tempo nem de pensar, as coisas aconteciam muito no automático. Então fui trabalhando muito a mente. Comecei a praticar o desapego, era muito acumuladora, fui desapegando e ficando só com o essencial, tanto materialmente quanto no meu círculo de amizades. Fui aprendendo a dizer não, respeitar as minhas vontades e isso foi fazendo muito bem para mim. Hoje planto em casa, fiz uma horta, que estou apaixonada, consigo cozinhar todos os dias, faço *kombucha*, cuido da alimentação, tenho uma vida bem menos corrida.

Ademais, outro aspecto citado, relacionado a estar em “piloto automático”, foi a automatização das tarefas e burocracias durante seus antigos trabalhos. Problemas esses, que após realizada a transição, foram diminuídos através do benefício de terem a liberdade pensar, criar e ter mais escolhas pessoais dentro do seu novo escopo de trabalho, conforme comentado pelo E8

Os principais benefícios foram: o vento no rosto, a autonomia, liberdade e a fluidez. As coisas vão surgindo, se adaptando. Não gosto de fazer nada repetidamente, gosto de complexidade, desafio e novidade”.

Ainda, citado pelo E5, livrar-se das formalidades, como *dresscode*, foi um benefício bastante significativo além de uma maior variedade de atividades:

Hoje tenho muito mais autonomia. Variedade de atividades que trazem satisfação... Deixei de acordar às 08 da manhã e botar um terno completo - isso é uma coisa que já estava me incomodando, hoje trabalho com roupas mais confortáveis.

4.3.2 Satisfação Pós-Transição.

Com base nos estudos de Savickas (2012) e Rizatti *et al* (2018, p.154) - conceituamos a carreira como uma manifestação representativa das decisões tomadas pelos indivíduos, sem linearidade, que variam conforme o contexto de suas vidas e o ambiente nos quais estão inseridos. Com isso, evidenciou-se, ao longo do presente estudo, as mudanças e variações ocorridas na trajetória dos entrevistados. Junto a isso, observou-se as dificuldades relacionadas ao processo transitório, que hoje, em suas carreiras atuais, conforme observado, são muito

menores do que as vantagens advindas da transição. Logo, a própria teoria do autor, conforme mencionado por Bourry *et al* (2016, p. 2), diz que “a carreira representa uma construção subjetiva que traz significado às memórias do passado, às experiências do presente e aos sonhos do futuro”. Sendo assim, conforme apresentado por Bourry *et al* (2016, p. 2),

A teoria considera que o indivíduo constrói sua carreira a partir do significado que atribui às suas experiências profissionais, interagindo constantemente com o ambiente, procurando estabilidade através da mudança contínua, passando por dúvidas, inseguranças, auto avaliações e comprometimento com novos aspectos de trabalho.

Portanto, analisada a trajetória completa dos indivíduos, antes durante e pós transição, compreende-se que os novos aspectos de trabalho surgidos após a transição, geraram uma maior satisfação e plenitude com a carreira atual.

Dentro desse contexto, foi unanimidade entre os entrevistados, o fato de considerarem-se realizados com suas carreiras atuais, principalmente pelos benefícios obtidos na transição, através da maior autonomia de horários, proximidade da família e sentimento de propósito no trabalho, conforme a fala da E7: “me relaciono com a carreira através da sensação de vibração, e hoje tem coisas que eu faço que me fazem sentir a energia e o amor no meu trabalho”. Com isso, conforme o que foi identificado e analisado a partir das entrevistas, compreende-se que “ser bem-sucedido” na carreira, vai muito além de questões financeiras e de status profissional: “Claro que a questão financeira pesa, e toda vez que fazemos uma transição a gente pode sim baixar o padrão de vida, mas são escolhas” (E4). E, no entanto, o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional, foi considerado com o verdadeiro sucesso pelos entrevistados, conforme exemplificado na citação da E4:

Tenho uma vida abençoada. Tenho filhos com saúde, uma empresa que está cada vez melhor - posso não ser milionária e não sou, mas para mim riqueza não é dinheiro, riqueza é ter minha família comigo, viajar com eles, poder estar com meu marido, poder fazer *crossfit* às 16hrs se eu quiser fazer. Voltar para casa ter o meu trabalho para fazer, batalhar de boa, sendo justa com todo mundo. Claro, se o dinheiro vier melhor, né? Ter para me sustentar eu tenho, se vier mais *ok*, mas não é divisor de águas. Tenho certeza que se eu bater na minha antiga empresa hoje eu tenho emprego, até para ganhar mais do que ganho hoje, mas eu seria infeliz por um outro lado, para mim família pesa muito mais.

Ademais, outro aspecto mencionado como fundamental para que os

entrevistados atingissem a satisfação profissional foi criação de laços dentro do ambiente de trabalho e o reconhecimento recebido, conforme citado por E1:

Sou reconhecido pelo trabalho que eu faço, meus residentes agradecem muito quando saem daqui (Tu vêes como eu trato eles como minha família, porque tu me perguntaste da minha vida pessoal e estou falando dos meus residentes). Ainda estou com boa saúde também, com 60 anos. Acho que isso de realização tem a ver com o quanto tu espera e o quanto a vida te da. Tem gente que esperava demais e é muito ambicioso acaba se frustrando, o que nunca foi meu caso. Então sim, me sinto muito realizado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como principal objetivo identificar e analisar os fatores intervenientes no processo de tomada de decisão em relação ao redirecionamento de carreira de profissionais cuja carreira já estava consolidada. Para isso, foram analisados quatro aspectos: a maneira com a qual os trabalhadores vivenciaram sua ruptura, as alternativas percebidas como possíveis, as razões e motivações para as escolhas realizadas e o impacto das escolhas sobre a vida e a carreira.

Dessa maneira, buscou-se entender melhor o assunto das transições de carreira, já estudado pela área de gestão de pessoas, através da busca de referências teóricas sobre o assunto. Uma vez concluída a base teórica, buscou-se analisar na prática como ocorreu a transição de carreira de indivíduos que deixaram um emprego estável financeiramente para reinventar sua carreira. Para isso, realizou-se uma pesquisa qualitativa com caráter exploratório, a fim de entender a fundo os sentimentos e desafios enfrentados pelos entrevistados durante todo o processo de transição (antes, durante e depois).

Ao analisar as entrevistas realizadas na pesquisa qualitativa, à luz do conteúdo teórico apresentado anteriormente, pôde-se perceber o quanto uma transição de carreira impacta na vida de uma pessoa. Através do enfrentamento de dificuldades, períodos de redescobertas individuais, doenças e inseguranças - antes e durante o processo transitório. Porém, após a transição, foi perceptível o quão benéfico foi essa decisão na vida de cada um dos participantes da pesquisa deste trabalho, pois trouxe não só uma maior felicidade e realização profissional mais, sim mudanças e impactos positivos nas suas vidas pessoais.

Abaixo, segue quadro 4 com a síntese de informações analisadas sobre cada categoria de pesquisa.

Quadro 4 – Síntese dos resultados

*	Síntese
Escolha da carreira e influências	Os entrevistados disseram que não se sentiam prontos e se consideravam muito novos para decidirem e pensarem sobre as escolhas profissionais (cursos de graduação) que iriam ser feitas. As principais influências percebidas para as escolhas iniciais de carreira foram familiares, principalmente na figura dos pais, tanto diretamente (opinião e exemplo na carreira) quanto indiretamente (influências de valores na criação).
Papel da Escola e Universidade na escolha da carreira	A influência da Universidade e principalmente da Escola nas decisões de carreira foram consideradas quase que nulas, sendo aquém das expectativas e muito pouco exploradas - se limitando a testes vocacionais. Além disso, foi mencionado que a educação poderia evoluir para que se tornasse mais ativa dentro da vida profissional e da carreira das pessoas através do desenvolvimento de novos métodos de educação com ênfase no desenvolvimento de habilidades interpessoais, inteligência emocional, negociação e pensamento livre e crítico com responsabilidade.
Motivações para a ruptura	Os principais motivos para a transição foram: a rotina de trabalho exaustiva, gerando falta de equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal. E a falta de sentido do trabalho somado a questões de mercado, onde se enxergou a necessidade de uma maior autonomia e liberdade para criar e desenvolver projetos e a não identificação de propósito na função a qual estavam exercendo.
Tomada de decisão	A maior parte das transições ocorreram de um papel como colaborador em uma organização para empreendedores e/ou profissionais autônomos. Além dessas, a carreira acadêmica também foi vislumbrada e escolhida. Foram identificados dois caminhos de transição que foram seguidos: decisão programada, que não foi instantânea ou impulsiva, existindo um planejamento prévio à mudança e decisão não programada, tomada sem qualquer definição sobre a carreira futura, além do fato de não querer continuar em sua carreira atual. A maioria dos entrevistados vivenciou a decisão programada.
Dificuldades	Aspectos financeiros: receio de abandonar a estabilidade financeira, diminuições no padrão de vida. Aspectos psicológicos: conseguir assimilar a transição e redirecionar a sua carreira, reconhecimento profissional e do status relacionado à carreira anterior.
Vantagens	Autonomia na rotina de trabalho através da flexibilidade para atender as demandas familiares e ter tempo para cuidar de si durante a sua jornada de trabalho atingindo um maior equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal. Maior identificação de propósito e significado no trabalho e não estar no “piloto automático”, ou seja, ter tempo para questionarem-se, a respeito dos demais aspectos de suas vidas.
Satisfação pós transição	Unanimidade entre os entrevistados, o fato de considerarem-se realizados com suas carreiras atuais, principalmente pelos benefícios trazidos na transição, através da maior autonomia de horários, proximidade da família e sentimento de propósito no trabalho.

Fonte: Dados coletados

Através do trabalho, podemos perceber que todos os indivíduos, apesar das dificuldades enfrentadas durante a transição, enxergam muito mais vantagens na carreira atual e, em consequência, são mais realizados profissionalmente e pessoalmente. Com isso, foi percebido que as carreiras interferem diretamente não só em um âmbito profissional do indivíduo, mas sim em aspectos pessoais, como suas relações familiares, estilo de vida, bem-estar e felicidade.

Sendo assim, o tema abordado nesse estudo é de suma importância para entender o que pensam os profissionais a respeito da maneira com a qual algumas organizações enxergam e gerenciam a carreira dos seus colaboradores. Afinal, como visto, a maioria das transições ocorreram de um papel como colaborador em uma organização para empreendedores e/ou profissionais autônomos. Ou seja, é um fato que muitas pessoas estão deixando a estabilidade de uma carreira corporativa, para vislumbrar novas alternativas que tragam maior felicidade, mesmo que possuam mais riscos financeiros. Portanto, acredita-se que esse trabalho é de fundamental importância para que Gestores, Administradores e admiradores da área de Gestão de Pessoas, entendam cada vez mais as motivações e os desejos dos trabalhadores, como profissionais e Seres Humanos, para que consigam proporcionar, em suas organizações, ambientes de trabalho mais acolhedores, humanos e eficientes.

O estudo foi restrito e teve suas limitações, não sendo possível fazer qualquer tipo de constatação para um universo maior do que a amostra utilizada. Sugere-se, então, que sejam realizados outros estudos sobre o tema, com maior escala, podendo-se chegar a conclusões assertivas, levando em conta dados estatísticos. Além disso, sugere-se a realização de estudos mais aprofundados a respeito de novos métodos educativos emergentes que podem ser aplicados em Escolas e Universidades. Visando inovar o sistema de educação, através do desenvolvimento de habilidades interpessoais, inteligência emocional, negociação e pensamento livre e crítico com responsabilidade.

REFERÊNCIAS

BOURRY et al, Transição de Carreira após a Ruptura com o Mundo Corporativo: Uma Pesquisa com Profissionais Maduros.2016.10f. **IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**, Porto Alegre, 2016.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; GONÇALVES, C. A. Análise de conteúdo e análise de discurso nas ciências sociais. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, v. 5, n. 1, art. 6, p. 0-0, 2003.

CARVALHO, Gláucia. **Afinal, o que é carreira?** Disponível em:
<<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/afinal-o-que-e-carreira/101314/>>.
Acesso em: 13 de outubro de 2018.

DUTRA, J. S. **Administração de carreira**. São Paulo: Atlas, 1996

DUTRA, Joel. Gestão de carreiras. **GV-executivo**, [S.l.], v. 7, n. 1, p. 56-61, out. 2008. ISSN 1806-8979. Disponível em:
<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34084>>.
Acesso em: 24 Out. 2018.

GLOBO.COM, G1. **Depressão cresce no mundo, segundo OMS; Brasil tem maior prevalência da América Latina**. Disponível em:
<<https://g1.globo.com/bemestar/noticia/depressao-cresce-no-mundo-segundo-oms-brasil-tem-maior-prevalencia-da-america-latina.ghtml>>. Acesso em: 13 de outubro de 2018.

GOMES DA SILVA, J. R.; WETZEL, U.; LOPES, A. L. S. V. A visão de trabalhadores maduros com formação superior sobre sua condição no contexto das novas relações de trabalho no Brasil. XXXII Encontro Nacional da ANPAD, Anais ..., 2008.

GRISCI, C. L. I.; SCALCO, P. D.; KRUTER, G. E. Dilemas pessoais no trabalho imaterial bancário. *Psicologia & Sociedade*, 23(3), 564-573, 2011.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança social* (2a ed.). São Paulo: Loyola, 1993.

IBARRA, H. **Identidade de Carreira**: a experiência é a chave para reinventá-la. São Paulo: Editora Gente, 2009.

LASSANCE, Maria Célia. **Saliência de Papel, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira**. Porto Alegre, 2010.

LIMA, Luciana. **O seu trabalho te deixa deprimido?**, 2017 Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/o-seu-trabalho-te-deixa-deprimido/>>. Acesso em: 13 de outubro de 2018

MAGALHÃES, M. O. (2008). Propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de Entrincheiramento na Carreira. *PsicoUSF*, v. 13, n. 1, p. 13-19.2008

MATTA, Villela da. **Personal e Professional Coaching**: Livro de metodologia. Rio de Janeiro: SBCoaching, 2012

NASCIMENTO, Bárbara. **Mais de 75 mil pessoas foram afastadas do trabalho por depressão em 2016**. Disponível em:

<<https://oglobo.globo.com/economia/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016-20913028>>. Acesso em 14 de outubro de 2018
NININGER, J. R.; ARDITTI, M. J. A renovação das organizações: gerenciando transições na força de trabalho. *Cadernos ENAP*, 28. 92 p. Brasília: ENAP, 2004.

RIZATTI et al, Transição de Carreira em Adultos Brasileiros: um Levantamento da Literatura Científica.2018.21f. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Porto Alegre, 2018.

SAVICKAS, M. L. Career Construction Theory and Practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.). **Career Development and Counseling: Putting Theory and**

Research to Work (2a ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.2013

SUPER. E DONALD. **A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development.** Journal of Vocational Behavior, 1980.

VELOSO, E.F.R.; DUTRA, J. S. Processo de Transição de Carreira. In: DUTRA, J.S. (Org.) Gestão de carreiras na empresa contemporânea. São Paulo: Atlas, 2010.

APENDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA

Nome:

Idade:

Estado Civil

Filhos e idade dos filhos:

Profissão (ocupação) atual:

HISTORIA DE VIDA APARTIR DA CARREIRA

1. Me conte sobre a sua história de carreira. (Experiências profissionais e experiências atuais).

- a. Na sua infância, o que você sonhava em ser quando crescer? E no colégio, antes de entrar na faculdade, quais eram suas opções?
- b. Você teve alguma frustração profissional? Qual?
- c. . Quem eram as pessoas que tu mais admiravas profissionalmente? Por quê?
- d. Como você se sentiu no primeiro processo de escolha de carreira? Estava preparado para a decisão?
- e. Fale-me dos momentos decisivos na sua carreira, aqueles em que a escolha dessa ou daquela direção fizeram grande diferença no seu futuro.
- f. Quem foram as pessoas que influenciaram as tuas decisões de carreira? E os principais motivadores quais foram? Quais aspectos que tu acredita que foram negligenciados e não levados em conta no momento de escolha?

2. Se pudesse voltar a sua juventude e conversar com você jovem, o que diria a você mesmo sobre o que você vai quer fazer sobre a vida?

- a. O que gostaria de ter aprendido mais cedo?

TRANSIÇÃO PARA ATUAL

3. Conte-me como foi o processo de transição de carreira

- a. Quais os fatores principais que fizeram com que tu tomaste a decisão de mudar completamente sua carreira e escolher a atual?
- b. Quais foram as principais dificuldades enfrentadas no processo de transição?
- c. Como tu enxergas o papel da escola na sua tomada de decisão de carreira? E da Universidade?
- d. O que tu mais gostas no teu trabalho atual? Por quê?
- e. Quais foram as principais mudanças que ocorreram em sua vida após a transição? Quais os impactos financeiros?

PROPÓSITO

4. Atualmente você se sente realizado profissionalmente? E pessoalmente?
5. Complete a frase: ser bem-sucedido é...
6. O que tu entendes como propósito?
7. O que te proporcionou a maior consciência a respeito do sentido e do propósito da tua vida? (Descobristes o teu?) De que forma o teu propósito se relaciona com a tua transição de carreira?
8. O que tu consideras fundamental para quem deseja encontrar a felicidade e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal?
9. . Se tivesse que dar um conselho aos mais jovens sobre a maneira de encontrar uma vida feliz e significativa através da escolha de carreira. Qual seria ela?