



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Universidade Federal do Espírito Santo
Centro de Ciências Humanas e Naturais
Programa de Pós-graduação em Psicologia

Doutorado em Psicologia

**AS TRANSIÇÕES DE CARREIRA DE MULHERES: A EXPERIÊNCIA DO
TRABALHAR E AS BARREIRAS DE CARREIRA**

Juliana Berzin

Vitória

2022

Juliana Berzin

**AS TRANSIÇÕES DE CARREIRA DE MULHERES: A EXPERIÊNCIA DO
TRABALHAR E AS BARREIRAS DE CARREIRA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em
Psicologia (PPGP) da Universidade Federal do Espírito
Santo (UFES), sob a orientação da Prof.^a Priscilla de
Oliveira Martins da Silva, como requisito para obtenção
do título de Doutora em Psicologia

Vitória

2022

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

B482t Berzin, Juliana, 1978-
As transições de carreira de mulheres : a experiência do trabalhar e as barreiras de carreira / Juliana Berzin. - 2022.
223 f. : il.

Orientadora: Priscilla de Oliveira Martins da Silva.
Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e Naturais.

1. Carreira. 2. Mulheres. 3. Psicologia do trabalhar. 4. Trabalho relacional. 5. Transição de carreira. I. Silva, Priscilla de Oliveira Martins da. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Humanas e Naturais. III. Título.

CDU: 159.9



Programa de Pós-Graduação em Psicologia
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

ATA DE DEFESA DE TESE DO CURSO DE DOUTORADO EM PSICOLOGIA DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DO CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO - 23/08/2022

Aos vinte e três do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, às 14:00h, reuniu-se a Comissão Examinadora de Defesa de Tese de Doutorado, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, composta pelos seguintes membros: Prof. Dr.ª. Maria Cristina Smith Menandro - UFES (Presidente da Comissão), Prof. Dr. Alessandro Luiz de Andrade – UFES (Examinador Interno), Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro – USP, Prof. Dr.ª. Ligia Carolina Oliveira Silva - UFU e Prof. Dr. Rubens de Araújo Amaro - UFES como Examinadores Externos, todos participando remotamente conforme previsto na Portaria Normativa nº 08 da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação/UFES, de 1º de julho de 2021, para a apresentação da defesa da tese da discente JULIANA BERZIN, intitulada "AS TRANSIÇÕES DE CARREIRA DE MULHERES: A EXPERIÊNCIA DO TRABALHO E AS BARREIRAS DE CARREIRA". Finda a apresentação, a Presidente passou a palavra aos examinadores, que procederam à arguição da candidata. Ao final, a Comissão, em sessão reservada, deliberou pela **APROVAÇÃO** da referida tese nos termos do Regimento Interno do Programa de Pós-Graduação em Psicologia e alertou que a aprovada somente terá direito ao título de Doutora após a entrega da versão final de sua tese, em papel e meio digital, à Secretaria do Programa. Encerrada a sessão, eu, Prof. Dr.ª. Maria Cristina Smith Menandro, presidente da Comissão Examinadora, lavrei a presente ata que vai assinada digitalmente por mim e pelos demais componentes da Comissão.

Prof. Dr.ª. Maria Cristina Smith Menandro (UFES)
Presidente da Sessão

Prof. Dr. Alessandro Luiz de Andrade (UFES)
Examinador Interno

Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro (USP)
Examinador Externo

Prof. Dr.ª. Ligia Carolina Oliveira Silva (UFU)
Examinadora Externa

Prof. Dr. Rubens de Araújo Amaro (UFES)
Examinador Externo

Secretaria Integrada de Programas de Pós-Graduação – SIP
Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito Santo situada à Av. Fernando Ferrari, 514, Colábeira
29075-910 – Vitória/ES. Tel.: (27) 4009-2524 – sip.ufes2@gmail.com – www.secretaria.cchn.ufes.br

Documento assinado eletronicamente nos moldes do art. 10 da MP 2200/01 e Lei 14063/20
hash 51A256f875eaa2a6e76c1230e80906716221d18040ce2edc30e45280e80ac8452726





Ata aprovação Juliana Berzin

Data e Hora de Criação: 27/09/2022 às 08:50:12

Documentos que originaram esse envelope:

- Ata aprovação Juliana Berzin.pdf (Arquivo PDF) - 1 página(s)

- Folha de aprovação.pdf (Arquivo PDF) - 1 página(s)



Hashs únicas referente à esse envelope de documentos

[SHA256]: 875eaa2caba79c1236c9f90671b221d18045ca2a1c39e42320e89ec546272b

[SHA128]: 0e6492210208a8f101bd8e7dd5caf432c05e79199917ca469754e4fddc09e9f1d0c250454085e979bce867b72895d4125bcb58f1c4c004f3e950702

Lista de assinaturas solicitadas e associadas à esse envelope



ASSINADO - Alessandro Luiz de Andrade (alexandro.deandrade@yahoo.com)

Data/Hora: 27/09/2022 - 09:10:52, IP: 167.32.119.25

[SHA256]: 240228b6e4b2fa230b68b30b43994d37a1054e030e23d98225564043e013



ASSINADO - Maria Cristina Smith Menandro (cristinasmithmenandro@gmail.com)

Data/Hora: 29/09/2022 - 17:57:56, IP: 200.34.244.47

[SHA256]: 213ee89d05ec9040389eb327b878049107a284392b814eaa19c71ca47789d



ASSINADO - Ligia Carolina Oliveira Silva (ligiacarol1987@gmail.com)

Data/Hora: 30/09/2022 - 09:30:31, IP: 191.222.236.189, Geolocalização: [-16.626253, -48.205814]

[SHA256]: 8d206c0021020d78b480119403bb237493d81831a391d956aca31bd7591



ASSINADO - Marcelo Afonso Ribeiro (marcelopri@usp.br)

Data/Hora: 30/09/2022 - 13:57:17, IP: 177.45.54.100, Geolocalização: [-23.543008, -46.582968]

[SHA256]: bca58bdf3a20645a2a824140e0e6d59f9357943182930b4dfb7e03e8bb



ASSINADO - Rubens de Araújo Amaro (amaroeduc@yahoo.com.br)

Data/Hora: 02/10/2022 - 16:42:31, IP: 177.26.86.207, Geolocalização: [-20.291366, -48.295692]

[SHA256]: 236291c2034e34b4089e0234e9895e20415d73eb0e8a0079585ca2bede55

Histórico de eventos registrados neste envelope

02/10/2022 16:42:31 - Envelope finalizado por amaroeduc@yahoo.com.br, IP 177.26.86.207

02/10/2022 16:42:31 - Assinatura realizada por amaroeduc@yahoo.com.br, IP 177.26.86.207

02/10/2022 16:42:23 - Envelope visualizado por amaroeduc@yahoo.com.br, IP 177.26.86.207

30/09/2022 13:57:17 - Assinatura realizada por marcelopri@usp.br, IP 177.45.54.100

30/09/2022 13:58:35 - Envelope visualizado por marcelopri@usp.br, IP 177.45.54.100

30/09/2022 09:30:31 - Assinatura realizada por ligiacarol1987@gmail.com, IP 191.222.236.189

29/09/2022 17:57:56 - Assinatura realizada por cristinasmithmenandro@gmail.com, IP 200.34.244.47

29/09/2022 17:57:47 - Envelope visualizado por cristinasmithmenandro@gmail.com, IP 200.34.244.47

27/09/2022 09:10:52 - Assinatura realizada por alexandro.deandrade@yahoo.com, IP 167.32.119.25

27/09/2022 09:10:48 - Envelope visualizado por alexandro.deandrade@yahoo.com, IP 167.32.119.25

27/09/2022 08:33:58 - Envelope registrado no Blockchain por priscilla.silva@ufes.br, IP 179.217.29.80

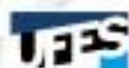
27/09/2022 08:33:58 - Envelope encaminhado para assinatura por priscilla.silva@ufes.br, IP 179.217.29.80

27/09/2022 08:30:13 - Envelope criado por priscilla.silva@ufes.br, IP 179.217.29.80



Documento em conformidade com o padrão de assinatura digital ICP-Brasil e
validado de acordo com o Instituto Nacional de Tecnologia da Informação

Os registros de assinaturas presentes nesse documento pertencem única e exclusivamente a esse envelope.
Documento final gerado e certificado por Universidade Federal do Espírito Santo



AGRADECIMENTOS

Foi uma longa jornada até aqui. Um doutorado em um novo estado, em meio a uma pandemia, trouxe uma série de desafios inesperados e necessidade de mudanças no rumo. Avaliando este percurso, a chegada, por si só, já é uma grande vitória. Agradeço primeiramente à UFES pela oportunidade de estudar em uma universidade pública, um privilégio de poucos. Foram tempos de descobertas, bons encontros vividos, experiências inesquecíveis!

Agradeço a cada um dos mestres que participou deste processo, compartilhando, provocando, questionando, refletindo comigo em prol de apontar caminhos para a construção dos conteúdos aqui propostos.

Agradeço aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP), aos professores da banca e, em especial, aos meus orientadores Priscilla Martins e Agnaldo Garcia, que me acolheram em diferentes momentos dessa caminhada, com muita sabedoria, paciência, respeito e apoio.

Agradeço também às mulheres que participaram da pesquisa e dividiram comigo as suas histórias, experiências, sentimentos e desafios. Estar com elas e conhecer as suas realidades foi, para mim, o maior aprendizado.

Agradeço à minha família pelo apoio sempre presente, renovando o ânimo e minha confiança na capacidade de realização. Em especial à minha mãe, Ana Maria, uma mulher sempre à frente de seu tempo. Ao meu marido Paulo, companheiro da vida, juntos somos melhores. À minha filha Larissa, que a cada dia me ensina sobre alteridade e amor.

Agradeço mesmo por conseguir chegar até o final desta etapa ímpar, por cada passo vencido, por cada obstáculo superado.

RESUMO

As mudanças no mundo do trabalho no século XXI configuram uma realidade de globalização e inovação tecnológica, marcada pela flexibilização e precarização do trabalho. A imprevisibilidade e a descontinuidade marcam as novas relações de trabalho entre os indivíduos e as organizações, tornando-se menos definidas e estáveis. Em um cenário de redefinição do trabalho, as transições e escolhas ao longo da carreira se ampliam e o olhar se volta ao indivíduo inserido em seu contexto. O enfoque então se amplia para aqueles excluídos dos estudos de carreira tradicionais, incluindo as barreiras relacionadas ao gênero. Dessa forma, a presente tese tem como objetivo compreender a experiência do trabalhar e a transição de carreira de mulheres com diferentes níveis de qualificação profissional, sob a ótica das teorias Psicologia Relacional do Trabalho e Psicologia do Trabalho. As teorias em conjunto permitem uma análise complementar ao fenômeno, na medida em que a Teoria do Trabalho Relacional concebe o trabalho inserido em uma experiência relacional e contextualizada, abrangendo todos os domínios da vida, privilegiando os aspectos relacionais da carreira de mulheres. Já a Psicologia do Trabalho propõe o entendimento das barreiras relativas ao trabalho decente e propõe a análise do gênero como um fator determinante, enfatizando o nível de escolhas e a volição na carreira. Realizou-se um estudo qualitativo e descritivo com casos múltiplos. Foram entrevistadas mulheres de 25 a 49 anos, com histórico de transição de carreira em sua trajetória profissional nos últimos cinco anos, residentes nas regiões Sul e Sudeste, divididas em dois grupos. No primeiro grupo foram entrevistadas mulheres com perfil profissional com formação de nível superior (formação superior e pós-graduação) e no segundo grupo foram entrevistadas mulheres com o perfil profissional sem formação superior. Em cada grupo 12 mulheres foram entrevistadas, conforme critério de saturação dos dados. Foi empregada a entrevista narrativa-episódica e o procedimento de análise de dados ocorreu por meio da análise de conteúdo categorial temática. A análise dos resultados sugere que a dimensão gênero é essencial para a compreensão da carreira de mulheres e a experiência do trabalhar. Além disso, permite verificar que as diferenças entre os variados perfis estão relacionadas ao maior nível de recursos para enfrentar os desafios, incluindo o suporte social necessário. As transições de carreira estão presentes nos relatos, com ciclos mais curtos observados no grupo sem formação superior, sendo a adaptabilidade de carreira um recurso psicossocial fundamental para o desenvolvimento de novas estratégias. As barreiras relacionadas ao gênero representam obstáculos desafiadores, sendo um condicionante para o trabalhar, determinando inclusive os limites das carreiras das mulheres. Apesar das dificuldades, a volição enquanto percepção de escolha, está presente e a necessidade de autodeterminação é o que motiva a transição de carreira das mulheres. Os aspectos relacionais dentro e fora do trabalho, como dimensões interconectadas, se expressam pela conexão social com o trabalho e o suporte social necessários para o desenvolvimento da carreira de mulheres. No trabalho, quando as relações profissionais apoiam, são fonte de aprendizado e oportunidade e senso de pertencimento. Já o contexto relacional mais amplo envolve a família, presente nas decisões como um todo, em especial a partir da maternidade. Conclui-se que o trabalho decente na experiência das mulheres se caracteriza como um ideal a ser alcançado, com atributos peculiares ao contexto brasileiro. O movimento constante baseado na necessidade de se reinventar, construir novas alternativas, de eliminar o sofrimento no trabalho, aponta para uma transformação do que é possível em direção ao ideal almejado. Dessa forma, além de relacional, o trabalhar está em movimento constante de adaptabilidade, com o objetivo de experimentar o bem-estar e a realização no trabalho.

Palavras-chave: trabalho feminino, psicologia do trabalhar, trabalho relacional, transição de carreira

ABSTRACT

The changes in the world of work in the 21st century configure a reality of globalization and technological innovation, marked by the flexibilization and precariousness of work. Unpredictability and discontinuity characterize the new work relationships between individuals and organizations, making them less defined and stable. In a scenario of redefined work, transitions and choices throughout a career are amplified and the attention turns to the individual inserted in his/her context. The focus then broadens to those excluded from traditional career studies, including gender-related barriers. Thus, this thesis aims to analyze the experience of working and the career transition of women with different levels of professional qualification, from the perspective of Relational Theory of Working and The Psychology of Working Theory. The theories together allow a complementary analysis of the phenomenon, since the Relational Theory of Work conceptualizes work as part of a relational and contextualized experience, encompassing all areas of life, emphasizing the relational aspects of women's careers. Work Psychology, on its turn, proposes an understanding of the barriers to decent work and proposes the analysis of gender as a determining factor, emphasizing the level of choices and career volition. A qualitative, descriptive, multiple-case study was conducted. We interviewed women between 25 and 49 years old, with a history of career transition in their professional trajectory in the last five years, living in the South and Southeast regions, divided into two groups. In the first group we interviewed women with a professional profile with higher education (university education and graduate studies) and in the second group we interviewed women with a professional profile non-higher education group. In each group 12 women were interviewed, according to data saturation criteria. The narrative-episodic interview was used and the data analysis procedure was carried out by means of thematic categorical content analysis. The analysis of the results suggests that the gender dimension is essential to the understanding of women's careers and the experience of working, the differences between the different profiles are related to the higher level of resources to face the challenges, including the necessary social support. Career transitions are present in the interviews, with shorter cycles observed in the group without professional training, and career adaptability is a fundamental psychosocial resource for the development of new strategies. Gender-related barriers represent challenging obstacles, being a conditioning factor for working, even determining the limits of women's careers. Despite the difficulties, volition as a perception of choice is present and the need for self-determination is what motivates women's career transition. The relational aspects inside and outside of work, as interconnected dimensions, are expressed by the social connection to work and the social support needed for women's career development. At work, when professional relationships are supportive, they are a source of learning and opportunity and a sense of belonging. The broader relational context involves the family, present in the decisions, especially after motherhood. We conclude that decent work in the experience of women is characterized as an ideal to be reached, with attributes peculiar to the Brazilian context. The constant movement based on the need to reinvent oneself, to build new alternatives, to eliminate suffering at work, points to a transformation of what is possible towards the desired ideal. In this way, besides being relational, working is in a constant movement of adaptability, with the goal of experiencing well-being and fulfillment at work.

Keywords: female work, psychology of working, relational work, career transition

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Modelo Teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho.....	50
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Participantes do Grupo 1.....	83
Tabela 2 Síntese trajetória das participantes do Grupo 1.....	84
Tabela 3 Participantes do Grupo 2.....	88
Tabela 4 Síntese trajetória das participantes do Grupo 2.....	89
Tabela 5 Categorias de análise.....	93

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO.....	13
2 INTRODUÇÃO.....	17
3 REFERENCIAL TEÓRICO.....	27
3.1 CARREIRA: O CONTEXTO DO SÉCULO XXI	27
3.2 A CARREIRA DE MULHERES.....	30
3.3 AS TEORIAS DE CARREIRA EMERGENTES.....	37
3.3.1 TEORIA RELACIONAL DO TRABALHO	43
3.3.2 TEORIA DA PSICOLOGIA DO TRABALHAR.....	49
3.4 TRANSIÇÃO DE CARREIRA.....	61
4 OBJETIVOS.....	70
4.1 OBJETIVO GERAL.....	70
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	70
5 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO.....	71
5.1 A CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	71
5.2 PARTICIPANTES.....	72
5.3 INSTRUMENTO.....	74
5.4 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS.....	76
5.5 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS.....	77
5.6 PROCEDIMENTOS ÉTICOS.....	79
6 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	81
6.1 APRESENTAÇÃO DAS PARTICIPANTES.....	81
6.1.1 CARACTERIZAÇÃO DAS PARTICIPANTES GRUPO 1.....	81
6.1.2 CARACTERIZAÇÃO DAS PARTICIPANTES GRUPO 2.....	86
6.2 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	92
6.2.1 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DO GRUPO 1.....	93
6.2.1.1 O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA E AS TRANSIÇÕES.....	93
6.2.1.1.1 O INÍCIO DA CARREIRA E A FORMAÇÃO.....	94
6.2.1.1.2 OS TIPOS DE TRANSIÇÃO E A TOMADA DE DECISÃO.....	98
6.2.1.2 A SATISFAÇÃO COM O TRABALHO.....	104

6.2.1.3 A MATERNIDADE.....	111
6.2.1.4 A CONSTRUÇÃO DE NOVAS PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS: RECURSO FINANCEIRO, APOIO E OPORTUNIDADES.....	116
6.2.1.4.1 RECURSOS CONCRETOS.....	116
6.2.1.4.2 APOIO EMOCIONAL.....	118
6.2.1.4.3 OPORTUNIDADES E APRENDIZADOS.....	121
6.2.1.5 AS BARREIRAS.....	125
6.2.1.5.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	125
6.2.1.5.2 AS QUESTÕES DE GÊNERO.....	127
6.2.2 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DO GRUPO 2.....	131
6.2.2.1 O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA E AS TRANSIÇÕES.....	131
6.2.2.1.1 O INÍCIO DA CARREIRA E A FORMAÇÃO.....	131
6.2.2.1.2 OS TIPOS DE TRANSIÇÃO E A TOMADA DE DECISÃO.....	138
6.2.2.2 A SATISFAÇÃO COM O TRABALHO.....	143
6.2.2.3 A MATERNIDADE.....	150
6.2.2.4 CONSTRUÇÃO DE NOVAS PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS: RECURSO FINANCEIRO, APOIO E OPORTUNIDADES.....	157
6.2.2.4.1 RECURSOS CONCRETOS.....	157
6.2.2.4.2 APOIO EMOCIONAL.....	160
6.2.2.4.3 OPORTUNIDADES E APRENDIZADOS.....	163
6.2.2.5 AS BARREIRAS.....	166
6.2.2.5.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	167
6.2.2.5.2 AS QUESTÕES DE GÊNERO.....	168
6.3 SÍNTESE DAS CATEGORIAS.....	171
7 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	177
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	194
REFERÊNCIAS.....	205
APÊNDICE A – INSTRUMENTOS.....	218
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	220
ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP.....	223

1 APRESENTAÇÃO

O interesse no presente tema foi se construindo em minha trajetória de vida e carreira na Psicologia. A minha atuação profissional no mundo do trabalho, complexo e desafiador, traz marcas e inquietações que constroem as bases para este estudo. A minha história de carreira faz parte da história desta tese, contada brevemente a seguir.

As diversas experiências vividas nas áreas da Psicologia Social, Psicologia Organizacional e do Trabalho, bem como na atuação como docente do Ensino Superior e em Orientação de Carreira, provocaram uma série de indagações e necessidade de compreensão. A primeira delas origina-se com a realização do mestrado e atuação na área social, um momento de grande aprendizado, e que me acompanha até hoje: a necessidade de olhar para a vida das pessoas como profissional de psicologia e refletir de forma estruturada e acadêmico-científica sobre elas, exercitando o diálogo entre a teoria e a prática. Conciliar o âmbito acadêmico e profissional na prática enquanto psicóloga não é tarefa fácil. Dessa forma, ressalta-se a importância de realizar a conversação sistemática e contínua desses aspectos, de maneira que resulte na valorização tanto da prática científica quando da experiência no mundo do trabalho.

A segunda inquietação se constrói no decorrer de minha trajetória de 15 anos trabalhando na área de Gestão de Pessoas em grandes empresas e, posteriormente, como Consultora autônoma, quando presenciei profundos dilemas relacionados às decisões profissionais, às relações interpessoais no mundo corporativo e à difícil conciliação entre a vida pessoal e o trabalho, ainda como elementos distintos e separados. Pessoas com as suas histórias e dilemas, em suas vidas reais, me instigaram a curiosidade. Doravante, o primeiro item necessário para um problema de pesquisa se concretizar estava posto: a curiosidade intelectual.

Dessa forma, o tema Carreira se torna caro para mim, no formato pelo qual ele se apresenta na prática: não linear, envolto em uma vida complexa e relacional, capaz de provocar tantas possibilidades e sofrimentos. Pela sua complexidade e dinâmica se converte em um

importante objeto de estudo, cujo entendimento traz consigo o imperativo da atualização constante de sua leitura conceitual, para que se possam acompanhar as mudanças no contexto socioeconômico tão frequentes e contundentes em nosso país.

A partir da minha primeira atuação com o tema, em 2001, em um Programa de Capacitação para o Trabalho voltado para jovens em situação de alta vulnerabilidade social, até os dias de hoje, atuando com Orientação de Carreira para profissionais já inseridos no mercado de trabalho, o mundo do trabalho passou por profundas transformações, e, a única certeza que temos, é que assim continuará (Antunes, 2018).

Em um mundo líquido em estado de mudança constante (Bauman, 2007), rearranjos e transições acontecem em ciclos de carreira mais curtos (Savickas et al., 2010). Vale ressaltar os ciclos de carreira vivenciados em minha trajetória, com diferentes características, englobando a área de trabalho, o tipo de vínculo profissional e o local de moradia, como elementos que me mobilizaram e proporcionaram uma experiência interessante de leitura da realidade. Primeiramente, atuei na área da Psicologia Social com população de alta vulnerabilidade das periferias de São Paulo, onde permaneci por 5 anos. Posteriormente, modifiquei a área de atuação para a Psicologia Organizacional, trabalhando em grandes empresas, onde permaneci por 10 anos. Atualmente, não mais como empregada de uma empresa, mas como Consultora autônoma, estou há 6 anos, prestando serviço em temas variados de Desenvolvimento Organizacional. Lecionar também foi uma atuação paralela em toda a minha carreira, representando a minha estratégia de conexão com o teórico. Outra mudança importante, a mais complexa dentre as minhas transições, foi a saída de minha terra natal, São Paulo, em 2017, em busca de qualidade de vida, cuja transição se caracterizou pela reconstrução das minhas atividades laborais em uma nova cidade e estado.

Doravante minhas experiências de vida aqui relatadas, começa a história dessa pesquisa de doutorado. Em outras palavras, a minha trajetória no doutorado está relacionada à minha

bagagem vivida e à necessidade de organizar o conhecimento, aprender e contribuir socialmente. Essa construção, desde o início do projeto, também não foi linear, mas edificada no curso da ação. Neste percurso, o aprendizado de uma nova visão teórica sobre o trabalho e a carreira se apresentou, mediado pelos mestres com os quais pude trocar, acrescido de uma profunda e enriquecedora visão sobre as experiências das vidas das mulheres participantes da pesquisa. Essa história foi feita por etapas e decisões que muito me ensinaram e desafiaram, principalmente por ser entrecortada por uma pandemia mundial que mudou o mundo¹.

No ano de 2020, o contexto do mundo do trabalho precarizado agravava as suas condições e desigualdades, desafiando a todos, principalmente as mulheres, com o advento da pandemia (Organização das Nações Unidas [ONU], 2021). Neste momento histórico se deu o procedimento de coleta dos dados da presente pesquisa e cada vez mais se impôs, na prática, a necessidade de enfatizar os desafios, barreiras, sentidos e necessidades vividas pelas mulheres em suas experiências de construção da carreira. Assim, a necessidade de uma Psicologia que se proponha a conhecer as experiências de trabalho das pessoas no contexto da realidade brasileira se fortalece (Ribeiro & Fonçatti, 2017).

A partir da perspectiva da Teoria Relacional do Trabalho, cuja proposta é de romper a cisão artificial entre a dimensão relacional e o trabalho (Blustein, 2011a), iniciaram-se os estudos da construção da base teórica, evoluindo posteriormente, por sua complementariedade, para a junção com a Teoria da Psicologia do Trabalho para aporte teórico da tese. As teorias, relativamente novas no prisma das pesquisas realizadas no Brasil, mostraram-se com potencial para refletir a questão do gênero, incluindo todos aqueles que querem trabalhar, rompendo com modelos elitistas que privilegiavam a classe trabalhadora com mais recursos (Blustein, 2013).

¹ A Organização Mundial da Saúde declarou, em 31 de março de 2020, o estado de pandemia de Covid-19, doença causada pelo coronavírus (Sars-Cov-2).

Esse relato propôs a apresentação das motivações para a construção da presente tese que aborda a construção histórica e social do tema estudado – a transição de carreira de mulheres com diferentes níveis de qualificação profissional, sob a ótica da Psicologia Relacional do Trabalho e da Psicologia do Trabalho – cuja escolha pauta-se no anseio de que, enquanto ciência, possamos olhar o trabalho, no mesmo nível de atenção que outros temas da psicologia, ampliando a visão do trabalhar na experiência humana, como uma ação em processo num dado contexto histórico e social (Blustein, 2006).

2 INTRODUÇÃO

As profundas mudanças ocorridas em nossa sociedade nas últimas décadas são refletidas no contexto do trabalho e em suas relações em todo o mundo. O trabalho, entendido como uma forma de participação na estrutura social, enquanto aspecto de socialização e acesso a recursos de sobrevivência, proteção e desenvolvimento, vive um estado de metamorfose, caracterizado pela precarização e vulnerabilidade. Uma nova ordem social do trabalho se instaura (Castel, 2017; Maciel, 2018). No Brasil, essa situação é observada pela crescente flexibilização, desemprego estrutural, novas modalidades de trabalho que configuram situações instáveis e reforçam o trabalho intermitente (Antunes, 2018; Antunes & Praun, 2015). As alterações nas relações de trabalho e modificação dos direitos trabalhistas também contribuem para o aumento da precarização do trabalho (Ribeiro, 2020b).

Neste cenário, a compreensão da importância do trabalho no século XXI se amplia, na medida em que há um novo ajuste das formas de trabalho em meio às mudanças na economia (Fouad, 2007). O trabalho, além de ser um meio de atender às necessidades básicas de sobrevivência e importante fonte de significado (Brown & Lent, 2021), é apresentado como central para o bem-estar econômico e psicológico, tanto dos indivíduos quanto da sociedade (Blustein, Kenny, di Fabio et al., 2019). Os seus novos contornos desafiam as formas tradicionais de se pensar a carreira, exigindo novas posições teóricas, que englobem uma visão ampliada do trabalho (Blustein, 2011a).

As novas formas de pensar a carreira devem incluir uma realidade em movimento e descontínua (Collin & Young, 2000). As transições e escolhas involuntárias são mais presentes, incluindo novas relações com as organizações do trabalho, menos definidas e mais imprevisíveis (Fouad & Kantamneni, 2008; Savickas et al., 2010). As relações autônomas e flexíveis determinam novas identidades de carreira, fluidas e adaptáveis, em resposta às

contingências sociais e às oportunidades. Uma série de discontinuidades marcam este novo momento, afetando o pensamento sobre a carreira. Richardson (2009) sintetiza as principais mudanças: os novos papéis ocupados pela mulher, a instabilidade no emprego, a imigração e o envelhecimento da força produtiva. No presente estudo enfocaremos a carreira de mulheres, considerando-a neste contexto desafiador.

A carreira de mulheres, enquanto objeto de estudo, ganha relevância nos anos 1980, a partir dos movimentos feministas e vem sendo investigada com o objetivo de compreender as experiências das mulheres no trabalho, incluindo o impacto dos fatores estruturais e relacionais (Bimrose et al., 2014). Nos anos 1990, os estudos sobre o mercado de trabalho propõem a desconstrução da invisibilidade para pensar a relação de mulheres com as atividades trabalhistas. A análise sobre as estratégias femininas passa a envolver enfoques que privilegiam as instituições, os padrões culturais, a discriminação e as questões psicossociais para o seu amplo entendimento (M. C. Guedes, 2012).

A mesma ideia de neutralidade embasava as teorias de carreira tradicionais. Durante décadas, o comportamento e o desenvolvimento da carreira das mulheres eram analisados sob a mesma ótica que a carreira dos homens, sem a observância das experiências reais de mulheres (Bimrose, 2001). Um desafio posto para as teorias de carreira no início do século foi o de assegurar respostas mais efetivas a essa questão. A carreira de mulheres, em sua natureza complexa e relacional, necessitava de uma compreensão holística e solidária com as suas necessidades (Bimrose et al., 2014). Pode-se afirmar que esse desafio ainda se mantém nos dias de hoje.

Os estudos sobre a carreira e sobre o trabalho de mulheres nos últimos 25 anos revelam um cenário que merece atenção. O aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho expõe uma importante mudança em seu papel social. Contudo, um novo papel social e altos níveis de escolaridade não são suficientes para uma condição de igualdade em relação

aos homens (Barros & Mourão, 2018). A desigualdade é observada em vários níveis objetivos, marcada pela falta de oportunidades de carreira, pela discriminação no trabalho e pelo sexismo (Bimrose et al., 2014; Hirata, 2018; Kantamneni, 2013).

A abordagem de gênero ganha força nos estudos sobre a mulher e o trabalho, na medida em que representa um condicionante que, juntamente com outros, tais como raça, nacionalidade, classe social, nível de estudos e número de filhos, irão corroborar com condições laborais e econômicas de mulheres (Fernandez, 2018). O termo “gênero” enfatiza o caráter social e o elemento constitutivo das relações sociais de poder e de dominação, a partir das diferenças percebidas entre os sexos (Scott, 1995). Apesar de ser um termo que permite ampla utilização, no presente trabalho, a abordagem de gênero se refere à experiência de mulheres e seus papéis sociais, contextualizada socialmente. O gênero também está relacionado à experiência global de trabalho e à construção de seus significados (Blustein, 2006; Kantamneni, 2013).

A disparidade de gênero no mundo do trabalho é fonte de tensão (Blustein, Kenny, di Fabio et al., 2019). O tema é amplamente discutido atualmente, tanto por órgãos internacionais – tais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que busca a melhoria nas condições de trabalho (OIT, 2015) –, quanto por políticas locais e organizações que buscam ações afirmativas de gênero, mesmo que com baixa expressividade (Teixeira & Góis, 2020). A disparidade de gênero no mundo do trabalho é considerada um obstáculo para o desenvolvimento social e a sua eliminação é um premente desafio da comunidade global (International Labour Office, 2018).

As principais situações que caracterizam a desigualdade de mulheres no trabalho são: a menor ocupação de posições de poder ou gerenciais, os menores salários nas mesmas funções que os homens; a inserção feminina em trabalhos mais precários e a sobrecarga nos trabalhos domésticos. Outro fator relevante é a segregação profissional, que diz respeito ao fato de as

mulheres não terem acesso às mesmas profissões que os homens, havendo uma polarização na ocupação das mulheres em determinadas indústrias e setores econômicos (Barros & Mourão, 2018; Fernandez, 2018; Oficina Internacional del Trabajo, 2019).

Hirata (2016) destacou um fator relevante em relação à distribuição das mulheres nas ocupações exercidas: uma minoria de mulheres em posições de nível superior, bem remuneradas, ocupando postos de prestígio social; no outro extremo, uma maioria de mulheres em profissões tradicionalmente femininas, pouco valorizadas e com baixa remuneração, no comércio e na prestação de serviço. Esse dado, pouco explorado, merece ser investigado. Como os fatores qualificação e gênero operam em conjunto? Conhecer as experiências relativas à carreira desses dois públicos é intuito do presente trabalho. A pesquisa abarcará mulheres com diversas formações e realidades profissionais, pois, dessa forma, além de incluir a questão do gênero, a questão social também será abordada na discussão, a partir da diversidade na atuação profissional das mulheres.

No âmbito dos estudos de carreira, alinha-se o termo “barreira de carreira” (Cardoso, 2009) para designar as desigualdades de oportunidades, na esfera da educação, do trabalho, do contexto familiar e do meio social, que irão restringir o desenvolvimento da carreira de mulheres (Bimrose, 2008; Blustein, 2015). As barreiras são consideradas crenças socializadas ou padrões de comportamento que levam as próprias mulheres a evitar certos campos de carreira e a configurar os caminhos possíveis para o desenvolvimento da carreira feminina (Betz, 2008). O entendimento das barreiras enfrentadas pelas mulheres com diferentes perfis no desenvolvimento de suas carreiras, na atualidade, é uma questão premente.

Estudos realizados desde o início do século caracterizam a carreira de mulheres em sua dinâmica relacional. A interdependência entre vida em família e trabalho, a importância do trabalho de cuidado, realizado nos domínios pessoais, e sua distinção com o trabalho no mercado merecem destaque, haja vista a sua invisibilidade (Richardson, 2009; Richardson &

Schaeffer, 2013; Schultheiss, 2007). A carreira de mulheres abrange mais do que o trabalho remunerado e deve ser compreendida em contextos mais amplos, incluindo a centralidade da família na tomada de decisão (Bimrose et al., 2015; O'Neil et al., 2008; O'Neil & Bilimoria, 2005).

A volição, definida como a percepção de escolha profissional apesar das restrições vividas (Duffy et al., 2014), também é considerada um tema importante para a carreira de mulheres. As características do mercado de trabalho e as barreiras do gênero influenciam nesse processo, podendo tornar a possibilidade de escolha, em um contexto complexo, um privilégio inacessível (Kantamneni, 2013). Além disso, a tomada de decisão e as escolhas de mulheres são afetadas por ideias preconcebidas sobre os papéis sociais a serem desempenhados, envolvendo expectativas e estereótipos sobre trabalho e carreira (Motulsky, 2010). Em virtude da realidade atual, em que as discontinuidades são um fato marcante, o entendimento da tomada de decisão e da volição de carreira de mulheres nos processos de transição é um aspecto a ser conhecido.

A visão relacional na carreira de mulheres, a necessidade de entendimento do gênero enquanto uma dimensão fundamental e os desafios relacionados ao contexto instável do trabalho no século XXI, dentre outras questões colocadas pelos estudiosos da carreira de mulheres, compõem um cenário que desafia as propostas teóricas tradicionais, baseadas em uma realidade de carreira linear de homens brancos (Fouad & Kantamneni, 2008). Para fazer jus a essas questões, uma visão de trabalho ampliada, inclusiva e que considere o contexto sociocultural e econômico, bem como o gênero e a volição (Blustein, 2001a, 2006; Blustein et al., 2011) se fazem necessárias.

Por conseguinte, duas referências teóricas são utilizadas como embasamento para o presente estudo: a Teoria Relacional do Trabalho (TRT) e a Teoria da Psicologia do Trabalho

(TPT). As teorias, apesar de independentes², possuem premissas comuns e convergentes (Blustein, Kenny, di Fabio et al., 2019; Motulsky, 2010) e partilham o autor David Blustein como um dos seus expoentes.

A TRT vincula os domínios do trabalho e do relacionamento e enfatiza a interconexão desses elementos no entendimento da carreira e do trabalho, rompendo com a ideia de vida pessoal e vida no trabalho. A ênfase na experiência vivida e na narrativa daqueles que não têm voz inclui as mulheres, diferentes culturas e todos os tipos de trabalho, inclusive o da esfera privada, bem como as barreiras encontradas (Blustein, 2011a; Blustein et al., 2004; Schultheiss, 2007). A análise da carreira de mulheres se torna mais abrangente, incluindo as suas experiências em todas as dimensões da vida e suas necessidades relacionais (Blustein et al., 2004; Richardson, 2009; Schultheiss, 2003, 2007), o que justifica a escolha da teoria.

Pesquisas empíricas salientam o contexto e as relações como elementos determinantes no desenvolvimento da carreira. A relevância do apoio social e do fator sociocultural na tomada de decisão e nas transições ao longo da vida são apontadas, bem como a importância do suporte social e a influência dos relacionamentos nas escolhas de carreira (Braunstein-Bercovitz, 2014; Kenny & Medvide, 2013; Phillips et al., 2001; Schultheiss et al., 2001). Apesar da ênfase na mulher, há uma lacuna relativa às pesquisas empíricas com essa população.

A segunda teoria, a TPT, articulada com as bases epistemológicas da primeira, se apresenta com uma visão inclusiva para todos aqueles que trabalham e querem trabalhar, com ênfase naqueles que sofrem algum tipo de barreira de acesso ao trabalho decente, incluindo as mulheres (Blustein, 2001a). O uso do termo “trabalhar”, em substituição à “carreira”, propõe uma experiência mais universal, englobando todas as atividades que contribuem para a sociedade, remuneradas ou não (Blustein, 2006). O trabalho decente é central para a proposta,

² As teorias são apresentadas pelos autores como interdependentes e correlacionadas, gerando inclusive o entendimento de estudiosos da área, de que compõe uma única teoria. De acordo com o referencial teórico e entendimento proposto na presente tese, as teorias serão apresentadas de forma separada.

sendo capaz de gerar realização e bem-estar, a partir da satisfação de três necessidades humanas fundamentais: sobrevivência, conexão social e autodeterminação (Duffy et al., 2016).

A ênfase no trabalho decente visa posicionar a importância do debate das condições de trabalho no cenário atual marcado pela precarização (Duffy et al., 2016). O ponto de partida da discussão são as proposições da OIT que posicionam o trabalho como aquele capaz de “promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas” (OIT, 2015, p. 13), preconizando inclusive a promoção da igualdade de gênero (OIT, 2015). Vale ressaltar que além das medidas macrossociais, para o entendimento do trabalho decente deve-se considerar a realidade local, com suas especificidades (Ribeiro, 2020a) e o significado atribuído ao trabalho (Blustein, Kenny, di Fabio et al., 2019).

Apesar de ser uma teoria recente, algumas pesquisas empíricas foram conduzidas sob a perspectiva da TPT com mulheres, com foco qualitativo, investigando realidades específicas, tais como atributos de trabalho e as preferências de mulheres com baixa escolaridade (Guerrero & Singh, 2013) e aspirações de mulheres norte-americanas (Kozan et al., 2020). Estudos quantitativos analisaram a desigualdade de gênero e o clima no trabalho (England et al., 2020) e a intersecção entre raça e gênero (Kim et al., 2022). O uso da teoria se mostra relevante para os estudos apresentados, bem como reitera a ausência de estudos qualitativos com a temática aqui proposta.

As teorias apresentadas exploram um viés relevante no presente trabalho: as situações em que a escolha autodeterminada não é possível, ampliando a visão antes restrita à carreira linear e organizacional, com a inclusão de outras realidades, considerando os elementos relacionais e contextuais como inerentes à construção da carreira (Blustein, 2011a; Swanson, 2013). Esta concepção de carreira, portanto, apresenta-se como uma importante lente teórica para o entendimento das transições de atividades. O fenômeno das transições se tornou muito

mais frequente atualmente, em comparação aos anos 1980, sugerindo a necessidade de estudos focados em entender como ocorrem, as mudanças vividas e a percepção gerada (Sullivan & al Ariss, 2021a).

Pesquisas empíricas apontam que as escolhas na vida profissional estão pautadas na questão de gênero (Forret et al., 2010; Karam & Afiouni, 2017; Sullivan & Arthur, 2006). As teorias em questão, por tratarem o trabalho de uma maneira ampliada, incluindo os contextos da vida que afetam a trajetória de trabalho (Richardson, 2012), são relevantes para discutir as transições de carreira de mulheres. A TPT se propõe a compreender o processo de desenvolvimento de carreira de pessoas que enfrentam transições não planejadas, questões relativas à volição (Duffy et al., 2016), bem como posicionam as transições de carreira como um foco da teoria (Fouad & Bynner, 2008). A TRT reitera as influências relacionais no processo de tomada de decisão, presentes na transição de carreira, enfatizando o apoio prático, o apoio emocional e a cultura como recursos importantes para lidar com estes processos (Blustein, 2011a).

Finalizada a apresentação teórica e as lacunas nos estudos sobre o tema, apresento o problema de pesquisa: como ocorre a experiência do trabalhar e a transição de carreira de mulheres com diferentes níveis de qualificação profissional que vivenciaram a transição de carreira? Para complementar essa questão e reiterar a importância do estudo, apresento o objetivo, as justificativas e as contribuições relacionadas.

O objetivo geral da tese é compreender a experiência do trabalhar e a transição de carreira de mulheres com diferentes níveis de qualificação profissional. Para isso, será utilizada a ótica das teorias Psicologia Relacional do Trabalho e Psicologia do Trabalho. Como objetivos específicos, pretende-se: (a) definir os aspectos constituintes da transição de carreira das entrevistadas, enfatizando a volição, a adaptabilidade de carreira e a necessidade de autodeterminação; (b) identificar e analisar as possíveis barreiras enfrentadas pelas mulheres

no desenvolvimento da carreira e nas transições; (c) caracterizar o contexto relacional da carreira das mulheres e, em especial, nas transições, enfatizando a necessidade de conexão social e a importância do suporte social; (d) descrever similaridades e diferenças nas narrativas das participantes com perfil profissional com formação de nível superior (formação superior e pós-graduação) e com perfil profissional sem formação de nível superior; e, (e) compreender, na experiência das mulheres, como se caracteriza o trabalho decente.

O trabalho justifica-se primeiramente pelo ponto de vista teórico, na medida em que contribuirá para o avanço nos estudos sobre a carreira de mulheres, inserindo o trabalho e a carreira como partes integrantes do olhar para a questão relacional, sem divisão entre os domínios e contextualizada em sua realidade sócio-histórica, conforme sugerido anteriormente por pesquisadoras que se dedicaram ao estudo de mulheres (Bimrose et al., 2014; Motulsky, 2010). Do ponto de vista social, justifica-se por privilegiar a análise da vivência das mulheres que, desde a sua entrada no mercado de trabalho, enfrentam desigualdade em relação aos homens, maior fragilidade nos vínculos profissionais e nas mazelas relacionadas à sua ocupação. Dessa forma, apesar da carreira de mulheres não ser um tema novo, ainda se mostra urgente, dadas as mudanças no contexto do trabalho e desafios atuais. A compreensão das experiências e das estratégias de enfrentamento dessa realidade, permeada pelos movimentos de transição de carreira, permitiram avanços nas práticas de promoção da igualdade e a experiência do trabalho decente para essas mulheres.

Como contribuições sociais, compreende-se que a ampliação do entendimento das barreiras enfrentadas pelas mulheres, dos aspectos relacionados à tomada de decisão e à volição, servirá de insumo para atuação mais assertiva da psicologia em políticas públicas para o trabalho, em ações afirmativas de gênero em programas voltados às organizações do trabalho e na Orientação de Carreira. Já a visão da dinâmica relacional poderá contribuir para uma consciência mais ampla de toda a rede de envolvidos no planejamento de carreira de mulheres,

do papel da rede de apoio, bem como da ampliação do entendimento da carreira de mulheres como um todo. Este conhecimento pode servir como base para a elaboração de estratégias de intervenções em Orientação de Carreira de mulheres com diferentes perfis, ampliando o entendimento da transição de carreira, gerando uma prática da psicologia inclusiva, acessível e emancipatória, que auxilie o desenvolvimento profissional e pessoal de mulheres.

Como contribuição teórica, com a aplicação pioneira das TRT e TPT na realidade brasileira, de forma integrada, a partir de uma pesquisa qualitativa, busca-se ampliar o escopo de utilização das teorias em uma realidade sócio-histórica desigual e altamente marcada pela disparidade de gênero, enfatizando a agenda da justiça social na discussão da carreira. Além disso, verifica-se a ausência de estudos qualitativos com mulheres de diferentes perfis, no Brasil, que compreendam, a partir da sua narrativa, a experiência do trabalhar e o trabalho decente de forma contextualizada.

3 O REFERENCIAL TEÓRICO

A fundamentação teórica inicia-se com a apresentação do fenômeno de interesse da presente tese, a carreira contemporânea com enfoque na carreira de mulheres. A seguir, são introduzidas as perspectivas teóricas emergentes e a lente teórica utilizada: a Teoria Relacional do Trabalho e a Teoria da Psicologia do Trabalho. Ao final é realizada a apresentação a respeito da transição de carreira e o levantamento de pesquisas relevantes sobre a transição de carreira de mulheres.

3.1 Carreira: o Contexto do Século XXI

A ideia de carreira surge na sociedade industrial e seu conceito vem evoluindo desde então, tendo uma ampla gama de abordagens e teorias a respeito. Para apresentar a perspectiva de carreira adotada na presente pesquisa, o texto contextualiza o fenômeno carreira a partir das mudanças no mundo do trabalho relativas ao século XXI, como também as críticas presentes em relação às teorias tradicionais, introduzindo o tema acerca da carreira de mulheres.

O século XXI apresenta uma nova ordem social do trabalho, acirrado pela globalização e pela inovação tecnológica, marcado pela flexibilização e pela precarização do trabalho (Castel, 2017). A ênfase das carreiras e empregos como uma única escolha feita no início da vida dá lugar a uma série de escolhas realizadas ao longo da existência, a partir de novas formas de contratos sociais entre empresas e indivíduos e escolhas involuntárias ocasionadas por demissões de empregos considerados estáveis (Fouad & Kantamneni, 2008). Neste cenário, as perspectivas profissionais são menos definidas e previsíveis, com novas exigências quanto às competências requeridas, com transições mais frequentes e difíceis (Savickas et al., 2010).

A responsabilidade pelas carreiras modifica-se, deixa de ser uma atribuição exclusiva das organizações e passa a ser um foco dos trabalhadores. Essa alteração contribui para uma

orientação de carreira mais individualizada e para o reconhecimento do papel de vários atores no apoio ou no impedimento das oportunidades (Baruch & Sullivan, 2022). As relações entre as organizações e os trabalhadores se alteram, na medida em que as instituições não assumem mais compromissos de longo prazo, deteriorando a noção de estabilidade no emprego em todo o mundo. A identidade de carreira deixa de ser associada a uma ocupação basilar ao ter que responder à necessidade de adaptação presente no contexto de trabalho. Assim, “as identidades de trabalho fluidas e flexíveis evoluem e mudam com o tempo em resposta a contingências sociais e oportunidades do mercado de trabalho em mudança” (Richardson, 2009, p.81).

Em um cenário de redefinição do trabalho e do emprego, relacionado aos valores culturais e sociais, os trabalhos se tornam mais autônomos e flexíveis, com a possibilidade do desemprego massivo e dos trabalhadores temporários. A teoria, a pesquisa e a prática de carreira são desafiadas pela experiência da descontinuidade nesse novo cenário que se instaura (Collin & Young, 2000). No Brasil, a presença da precariedade, da informalidade e da instabilidade se coloca de forma contundente, por já se tratar de uma característica historicamente presente. A tendência mundial é acirrada pela desigualdade social e pelos preconceitos, incluindo o de gênero (Ribeiro & Fonçatti, 2017).

Essa nova configuração imposta pelo mundo contemporâneo do trabalho impulsiona profissionais e estudiosos do tema a repensarem seus pressupostos (Metz & Guichard, 2009). Em um mundo em mudança, responder às novas necessidades e exigências se torna um imperativo e a questão posta é o entendimento de como os indivíduos fazem escolhas ou se ajustam a um mundo de trabalho em uma realidade em movimento (Fouad, 2007). Para fazer jus a este cenário, as teorias de carreira emergentes se desenvolvem com o foco nas exigências do mundo do trabalho do século atual. A partir das críticas relativas às teorias anteriores, são declaradas novas propostas (Juntunen & Even, 2012).

As críticas relativas às teorias anteriores estão pautadas na visão restrita do fenômeno trabalho. Essa afirmação baseia-se no fato de que o contexto sociocultural e econômico foi negligenciado na análise da dinâmica da carreira. Outro ponto relevante é a supervalorização no uso da avaliação psicométrica e na visão objetiva do indivíduo, baseados na epistemologia positivista (Swanson, 2013). Algumas preocupações despontam a partir dessas questões. A primeira é de que a produção científica das teorias tradicionais tenha negligenciado uma grande parte da população que não possui opção, escolha ou oportunidade em relação à própria carreira e ao trabalho. A segunda é de que a produção está centrada nas experiências de carreira de homens brancos relativamente privilegiados, em uma perspectiva de trajetória linear (Fouad & Kantamneni, 2008).

O argumento de que as teorias tradicionais de carreira serviram a um grupo particular exclui, além de outras realidades, a possibilidade de um entendimento legítimo da carreira de mulheres. Mesmo as teorias desenvolvidas com foco nas escolhas de carreira deste público são alvo de críticas, na medida em que deixaram de considerar as barreiras e as restrições estruturais que limitam as escolhas e o desenvolvimento da carreira das mulheres (Bimrose et al., 2014). Dada a necessidade de um novo posicionamento teórico em relação à carreira no século XXI, a partir das mudanças ocorridas no cenário econômico e social, a visão da carreira feminina também ganha destaque. Um novo lugar ocupado pela mulher no mundo do trabalho e novos contornos teóricos permitiram uma importante evolução na temática. A carreira de mulheres, eixo principal do trabalho, com suas especificidades, será apresentada a seguir.

3.2 A Carreira de Mulheres

O contexto efervescente do século XXI reflete o aumento da participação das mulheres na força de trabalho nas últimas décadas do século XX, evidenciando as questões da carreira de mulheres e da abordagem de gênero. A fim de caracterizar essa realidade, algumas temáticas serão discutidas, considerando estudos empíricos e teóricos, sob a ótica do gênero: a perspectiva histórica, as barreiras, o âmbito relacional, o âmbito familiar e a vivência de mulheres no trabalho. Por fim, será apresentada a contextualização a respeito da situação atual de trabalho de mulheres no Brasil.

A crescente participação de mulheres no mercado de trabalho e nas universidades é marcante na década de 1970, instaurando novas possibilidades de identidades femininas, menos articuladas ao mundo doméstico, a partir do aumento do poder de decisão sobre a sua vida e a independência econômica. O engajamento feminino no trabalho na esfera produtiva, e não somente no âmbito privado, provoca a reorganização de papéis entre os membros da família, incluindo o sustento dos lares e as atividades domésticas (M. C. Guedes, 2012).

A abordagem ao gênero ganha destaque na década de 1980, principalmente por autoras feministas americanas que propunham a valorização da experiência de mulheres. A superação do determinismo biológico e a ênfase nos fatores históricos e sociais são propostos como decisivos no entendimento dos papéis sociais ocupados por homens e mulheres. O termo reitera o entendimento das divisões em categorias sociais de acordo com a percepção das diferenças sexuais, incluindo as relações desiguais de poder (Scott, 1995). É considerado uma construção social que opera simbolicamente, constituindo subjetividades (M. E. F. Guedes, 1995). Enquanto categoria de análise, permite o olhar às relações de forma contextualizada, buscando identificar questões que atravessam o gênero, sem incorrer em generalizações (Siqueira, 2002).

Possibilita ainda a visibilidade à vivência de mulheres, sua participação no mundo do trabalho e as condições desiguais em que essa inserção ocorre (M. C. Guedes, 2012).

Neste mesmo período, o conceito de barreiras de carreira é alçado, associado às investigações sobre especificidades do desenvolvimento da carreira das mulheres e à desigualdade de oportunidades (Cardoso, 2009). Psicólogas feministas e cientistas sociais identificam as barreiras enfrentadas pelas mulheres relativas à educação, ao trabalho, ao contexto familiar, ao meio social, que atuam restringindo as possibilidades de expressão de talentos, interesses e capacidades no mundo do trabalho (Blustein, 2015). Estes estudos também apontaram o gênero como uma dimensão que está relacionada com a construção do significado do trabalho e com a experiência global de trabalho (Blustein, 2006; Kantamneni, 2013). Dessa forma, a abordagem de gênero no entendimento da carreira de mulheres se justifica pela “extensão, profundidade e persistência da desigualdade e desvantagem sofridas por meninas e mulheres em todo o mundo” (Bimrose, 2008, p.375).

Temas relativos à interface trabalho e não trabalho, responsabilidades não laborais em paralelo às atividades profissionais e à opção pelas escolhas de carreira, bem como à possibilidade de evitar escolhas, mantendo-se fora do mercado de trabalho, tornam-se temas relevantes para o entendimento do contexto da experiência de trabalho de mulheres no século XXI (Swanson, 2013). A interdependência entre a vida em família e o trabalho salienta-se, produzindo novas possibilidades de análise. O papel da mulher nos trabalhos de cuidado realizado nos domínios pessoais da vida e a sua distinção com o trabalho de mercado ganham ênfase na discussão de carreira, saindo da invisibilidade (Richardson, 2009).

A entrada de mulheres no mercado de trabalho ampliou a discussão em relação ao conflito trabalho-família, na medida em que, tidos como domínios e papéis separados e concorrentes, eram concebidos a partir do alcance de um equilíbrio ilusório (Richardson & Schaeffer, 2013). Esse tema é amplamente debatido por estudiosos, com uma série de

interpretações. No intuito de tratar essas dimensões de forma conectada, Schultheiss (2006), em substituição à visão de conflito, propõe a perspectiva de navegação trabalho-família e inclui o contexto mais amplo na discussão do tema. A sugestão é “manter o curso” e responder aos desafios das exigências de trabalho concorrentes à medida que elas surgem, a partir das mudanças ocorridas nos contextos familiares e de trabalho (Schultheiss, 2006).

O’Neil e colaboradores (2008) compilam as produções teóricas relativas à carreira de mulheres do início do século e apresentam quatro padrões relevantes declarados nas produções do período de 1990 a 2008. Os padrões encontrados são: 1) as carreiras das mulheres estão inseridas em contextos de vida mais amplos; 2) as famílias e carreiras são centrais para a vida das mulheres; 3) as trajetórias profissionais das mulheres refletem uma ampla gama e variedade de padrões; 4) o capital humano e o social são fatores críticos para as carreiras das mulheres (O’Neil et al., 2008). Cada um dos itens será explorado, a fim de esclarecer os aspectos, e outras pesquisas relevantes serão apresentadas, elucidando o pensamento sobre a carreira de mulheres.

O aspecto relacional, anteriormente citado, é reconhecido como presente nos padrões de publicação da época. Esse aspecto se destaca nos dois primeiros itens elencados por O’Neil e colaboradores (2008), apresentando elementos que caracterizam as carreiras das mulheres como inseridas no contexto de vida mais amplo, indo além do trabalho remunerado (O’Neil et al., 2008). Em um estudo sobre mulheres executivas que deixaram o trabalho corporativo, Mainiero e Sullivan (2005) observaram que as decisões de carreira eram parte de uma teia mais ampla de questões. O equilíbrio entre diferentes dimensões, inclusive a família, e a análise do impacto das decisões, eram considerados. A tomada de decisão pauta-se na avaliação das escolhas em busca do melhor ajuste, de maneira holística e no contexto dos relacionamentos (Mainiero & Sullivan, 2005). No que se refere ao impacto das responsabilidades familiares nas carreiras das mulheres, também são citados os estudos sobre o conflito e o equilíbrio trabalho e família.

No terceiro item, discute-se a trajetória das mulheres como refletindo diferentes padrões de carreira. O'Neil e Bilimoria (2005) propõem examinar a experiência de carreira de mulheres com diferentes idades, concebendo-a como diferente da carreira do homem. As autoras baseiam essa afirmação em três elementos: a diferença de impacto na responsabilidade com a família, o menor número de oportunidades de desenvolvimento de carreira nas organizações e a ênfase relacional no desenvolvimento da carreira. Os achados reforçam a ideia dos padrões distintos de desenvolvimento das carreiras das mulheres e revelam diferenças na concepção de sucesso e de carreira (O'Neil & Bilimoria, 2005).

Outro fenômeno relevante observado no terceiro item diz respeito à saída de mulheres do trabalho em organizações para empreender e criar o próprio negócio. Dentre os motivos são citados: a insatisfação com o ambiente e o clima de trabalho organizacional, a falta de oportunidades, a busca por flexibilidade e a busca por oportunidade de engajamento vinculado ao significado profissional e pessoal (Mattis, 2004).

O quarto item, identificado como padrão nas produções sobre a carreira de mulheres, diz respeito ao capital humano e ao social, entendidos como fatores críticos e complementares. Como capital humano entende-se a educação formal, capacitações e experiência profissional, bem como a capacidade de execução em geral. Já o capital social, caracterizado pelas relações e redes informais, é entendido como fundamental para o desenvolvimento profissional em um ambiente organizacional. A sua inacessibilidade pode significar uma barreira ao desenvolvimento profissional das mulheres (O'Neil et al., 2008). Segundo Ibarra (1993), “o contexto organizacional no qual as redes de interação estão inseridas produz restrições únicas para as mulheres e minorias raciais, fazendo com que suas redes sejam diferentes daquelas de seus homólogos homens brancos” (Ibarra, 1993, p.56). Essa constatação revela que a falta de acesso ao capital social nas organizações tem representado uma barreira no desenvolvimento da carreira de mulheres.

Finalizando a exemplificação dos padrões percebidos por O'Neil e colaboradores nas pesquisas sobre o tema, a característica complexa e multidimensional da carreira de mulheres é consenso. No entanto, a ênfase no trabalho organizacional prevalece, bem como amostras focadas em um público privilegiado, o que produz pouca representatividade em relação às carreiras femininas (O'Neil et al., 2008). As críticas que permeiam as produções e teorias deste período é de que não respondem à complexidade daquilo que é experienciado pela mulher, a respeito das múltiplas demandas relativas ao trabalho de cuidados, dos impactos da socialização baseada no gênero, das práticas sexistas e da ênfase ao trabalho remunerado de mercado, em oposição ao de cuidados (Blustein, 2015).

Bimrose, McMahon e Watson (2015) publicaram uma relevante pesquisa qualitativa realizada com 109 mulheres de 9 países, de 45 a 65 anos, cujo foco foi o entendimento das experiências das mulheres no trabalho, não passível de ser apreendido exclusivamente por dados estatísticos. O objetivo da pesquisa foi de buscar a orientação para o desenvolvimento de políticas e práticas de carreira para as mulheres mais velhas, a partir de suas histórias de carreira. Em relação aos achados, a multiplicidade das mudanças e transformações no mundo do trabalho foi relatada, bem como o processo de construção da identidade de carreira, que deixou de ser algo prescritivo para se tornar um processo em evolução. Apesar das diferentes localidades e culturas em que estavam inseridas as entrevistadas, os dados e as histórias possuíam elementos comuns entre si, permitindo conceber semelhanças entre as suas experiências.

Outros dados são abordados pelas autoras. Apesar de muitos desafios comuns ao contexto atual, como as transições e alteração nas condições de trabalho, a desvantagem feminina ainda é preponderante, no que diz respeito à precariedade da função, à menor remuneração e à falta de oportunidade. As mulheres relatam ainda que os desafios são intensificados pela questão etária, bem como a avaliação mais ampla na tomada de decisão na

carreira, incluindo importância de atender às necessidades da família. A maternidade é preponderante para as mulheres com filhos, podendo ser um importante foco de tensão na conciliação com o trabalho. A rede de apoio e o suporte ofertado são apresentados como uma importante estratégia na superação das dificuldades (Bimrose et al., 2015).

Apesar do tempo que separa o início do século aos dias atuais, a desigualdade de gênero persiste de forma global. No Brasil, os principais fenômenos são: as diferenças salariais entre homens e mulheres que desempenham idênticas funções, a segregação sexual do trabalho, a inserção feminina em trabalhos mais precários e a sobrecarga nas atividades domésticas. Em relação às diferenças salariais, elas ocorrem apesar de as mulheres terem maior nível de escolaridade que os homens (Barros & Mourão, 2018; Fernandez, 2018). Os salários são inferiores, o que se acentua nos estratos mais escolarizados de trabalhadores (Guimarães, 2016). Estima-se que o trabalho masculino tenha um valor 20% superior ao das mulheres (Oficina Internacional del Trabajo, 2019).

Sobre a dificuldade em ascender a cargos de liderança, o fenômeno também conhecido como “teto de vidro” (*glass ceiling*) caracteriza uma barreira invisível que dificulta o avanço vertical na carreira de mulheres (Barros & Mourão, 2018; Oliveira-Silva & Parreira, 2022). Apesar da crescente participação das mulheres com formação universitária em postos mais avançados de trabalho, elas ainda representam a minoria em relação aos homens, ocupando 37,4% dos cargos gerenciais em 2020 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2021). Uma significativa polarização, destacada por Hirata (2016), nas ocupações exercidas pelas mulheres. De um lado, uma minoria de mulheres em posições de nível superior, bem remuneradas, ocupando postos de prestígio social. No outro extremo, pouco valorizadas socialmente e com baixa remuneração, situa-se a maioria das mulheres, em profissões tradicionalmente femininas, no comércio e na prestação de serviço – as empregadas domésticas, as trabalhadoras da saúde, da educação e dos escritórios (Hirata, 2016).

No aspecto precariedade, a informalidade dos laços empregatícios e o desemprego afetam mais as mulheres. A sobrecarga com a desproporção na divisão das tarefas domésticas não remuneradas também reforça a precariedade, já que precisam conciliar diferentes demandas. Em 70% dos lares, o trabalho familiar não remunerado de cuidado é executado por mulheres, incluindo a delegação de tarefas às empregadas domésticas, que são mulheres, em sua maioria, mesmo com a mudança nos papéis sociais da mulher e do homem observados nas últimas décadas (Hirata, 2016).

A concentração das mulheres em determinados setores de trabalho e a baixa representatividade feminina em algumas áreas do conhecimento, principalmente as áreas consideradas masculinas, caracterizam a exclusão horizontal e reforçam a persistência dos valores ligados à divisão sexual do trabalho (Barros & Mourão, 2018; Oliveira-Silva & Parreira, 2022). Este fator é explicado pela socialização de gênero, que determina as escolhas educacionais e laborais, e pelos desafios encontrados para a inserção e manutenção em determinadas áreas, principalmente as consideradas masculinas, criando barreiras que impedem ou dificultam as escolhas chamadas não tradicionais (Kantamneni, 2013).

Os avanços em relação ao assunto são reconhecidos, trazendo um entendimento mais amplo sobre a maneira como o gênero afeta o desenvolvimento da carreira. Não obstante, a concentração das pesquisas em uma parcela limitada das mulheres se mantém e os fatores contextuais ainda se colocam como um aprendizado necessário. O entendimento a respeito da interseção entre gênero e classe social desempenha um importante papel no que diz respeito à socialização, ao acesso a recursos e às oportunidades, bem como às barreiras vividas. Conclui-se que “os estereótipos de gênero promovem e mantêm expectativas negativas que atuam como obstáculos para o progresso da carreira da mulher” (Schultheiss, 2021, p.397). Essa é uma realidade que merece ser explorada e conhecida a partir da experiência de trabalho e das vivências de barreiras no contexto de vida das mulheres.

O mundo do trabalho se apresenta como repleto de desafios, visto que as condições, as desigualdades e a precarização se agravam, desde o advento da pandemia de COVID - 19, principalmente para as mulheres (ONU, 2021). O gênero se coloca como uma importante dimensão, na medida em que a subjetividade, a socialização vivenciada, o contexto, as amarras institucionais – tanto de crescimento quanto de valorização – irão operar na determinação de suas escolhas e caminhos de carreira possíveis. Para responder a essa realidade de complexidade crescente, as teorias emergentes propõem um olhar mais amplo em relação às teorias tradicionais, incluindo o gênero e suas nuances, apresentados a seguir.

3.3 As Teorias de Carreira Emergentes

Uma nova visão de carreira se consolida para responder aos desafios do século XXI e suas nuances. As teorias tradicionais não são capazes de responder ao novo contexto, em que profundas mudanças alteram o *status quo*. Com o objetivo de apresentar as perspectivas emergentes, as premissas adotadas pelas teorias que despontam serão discutidas, introduzindo a lente teórica do presente estudo.

As novas formas de trabalho vividas na contemporaneidade, tais como o aumento da mobilidade e os ambientes de trabalho em rápida mudança, provocam novas formas de viver a carreira e entender o indivíduo e o contexto. A responsabilidade de construir a carreira e a definição de sucesso passam a ser atribuídas à própria pessoa (Sutherland et al., 2018). A perspectiva construcionista ganha espaço com a proposição de refletir sobre como as pessoas constroem os significados e a sua própria história. O foco no indivíduo então se expande para a visão da pessoa inserida no complexo contexto social (Swanson, 2013).

O indivíduo passa, dessa forma, a ser entendido como sujeito de sua própria história de carreira, em um contexto social específico, cuja compreensão deve ser mediada pelo

conhecimento dos papéis sociais que conectam a pessoa à sociedade (Savickas, 2002). Dessa forma, as trajetórias construídas fora do ambiente organizacional, antes vistas como não carreira, ganham espaço (Ribeiro, 2009). A carreira, então, passa a ser entendida de forma mais ampla, apresentando uma dimensão objetiva – trajetória e sequência de experiências profissionais – e uma dimensão subjetiva – passagem da pessoa pela vida no trabalho –, cujas experiências são organizadas produzindo uma história com significado (Savickas, 2013; Ribeiro, 2009).

As propostas adotadas pelas teorias emergentes baseiam-se em algumas premissas cruciais para conceber a carreira no século XXI em sua complexidade, respondendo às críticas descritas anteriormente. A centralidade do trabalho no bem-estar psicológico, incluindo os outros domínios da vida, tal como a influência das preocupações familiares e relacionais, ganham relevância. A importância da justiça social e o reconhecimento dos aspectos socioeconômicos como limitadores do acesso às oportunidades são abarcados como premissas. As dimensões de gênero, de raça e de classe social passam a fazer parte das discussões, ampliando o olhar para grupos historicamente excluídos (Juntunen & Even, 2012). As teorias emergentes inserem os fatores ambientais e o mundo relativista na intenção de descrever o trabalho na vida das pessoas (Blustein, 2015).

Três perspectivas principais despontam com foco na perspectiva construcionista, posicionando-se diferentemente das teorias tradicionais: 1) a Teoria da Construção de Carreira e o *Life design* (Savickas et al., 2010), 2) a perspectiva relacional (Blustein et al., 2004; Flum, 2001b; Richardson, 2009; Schultheiss, 2003, 2007) e 3) a Psicologia do Trabalhar (Blustein, 2006). Posteriormente, essas perspectivas se configuram como teorias, marcando a produção e a prática em carreira, a serem exploradas adiante (Juntunen & Even, 2012; Swanson, 2013). Vale ressaltar que, apesar da ênfase adotada, a produção teórica e científica no campo da

carreira não se limita às teorias abordadas. Outros enfoques se desenvolveram, baseados na visão objetivista do positivismo e na visão construtivista (Ribeiro & Melo - Silva, 2011).

Cada uma das três perspectivas será apresentada e discutida brevemente. A primeira delas evolui a partir das reflexões a respeito das mudanças no mundo do trabalho e é sistematizada por um grupo internacional de estudiosos do tema, o *Life Design International Research Group* (Savickas et al., 2010). Este grupo propõe uma revisão das teorias de carreira do século passado para fazer jus à economia pós-moderna, reconhecendo o indivíduo como produto de seu contexto de interações cognitivas e sociais, ao mesmo tempo em que, de forma dialética, atribui significado à realidade e ao contexto social, histórico e cultural, por meio da mediação do discurso. A proposta defende que as teorias do século XXI devem abordar a carreira como um roteiro individual, enfatizando a flexibilidade humana, a adaptabilidade e a aprendizagem ao longo da vida. A abordagem dinâmica deve estimular o pensamento criativo e a exploração de si nos múltiplos contextos (Savickas et al., 2010).

O enfoque da construção da vida (*Life Design*) baseia-se no construcionismo social e reitera que a questão central para as pessoas no mundo atual é como viver a vida e gerir as interações entre os seus diferentes domínios, enfatizando a necessidade de equilíbrio entre as interações relativas ao trabalho e à família, como parte da reflexão acerca de suas competências e aspirações, em um cenário de trabalhos precários, independentes ou ocasionais. Portanto, “devemos vislumbrar ‘trajetórias de vida’, nas quais os indivíduos progressivamente projetam e constroem suas próprias vidas, incluindo seu percurso profissional” (Savickas et al., 2010). Na atualidade, representa uma importante linha de reflexão e intervenção no campo de estudo cujos conceitos influenciaram as produções científicas sobre carreira.

A segunda perspectiva confere ênfase à natureza relacional do trabalho, explorando a conexão entre as relações interpessoais e o mundo do trabalho e da carreira (Blustein et al., 2004) e na atribuição de sentido ao trabalho por meio do relacionamento (Schultheiss, 2007).

A epistemologia do construcionismo social adotada valoriza a multiplicidade das experiências psicológicas; por conseguinte, o contexto é fundamental no entendimento das percepções sobre as experiências de trabalho e o uso da narrativa é o meio para entender a vida profissional (Blustein et al., 2004).

A natureza integrada do trabalho na identidade é proposta por Schultheiss (2007), tendo como base a “vida no trabalho”, cujo sentido é de representar o nexo do ofício, sem as distinções dicotômicas entre trabalho de mercado e trabalho pessoal, incluindo os relacionamentos e a cultura. O gênero é postulado como uma das dimensões relevantes de estudo da carreira, haja vista a construção cultural e ideológica que carrega, incidindo no desenvolvimento de papéis sociais, identidades e barreiras, principalmente para as mulheres (Schultheiss, 2007). Richardson (2009) propõe a expansão do foco de atenção para além do domínio ocupacional nas intervenções em aconselhamento de carreira, incluindo os contextos sociais, de trabalho e relacionamento, por meio dos domínios profissional e pessoal da vida.

A terceira perspectiva, a Psicologia do Trabalho, é proposta por Blustein (2006) e atribui ênfase à escolha como uma realidade inacessível à maioria das pessoas, reconhecendo o termo “carreira” como excludente para uma grande parcela da população. O termo “trabalhar” substitui “carreira”, traduzindo uma experiência mais universal e inclusiva. O trabalho engloba as atividades e esforços em tarefas que contribuem para a sociedade, de forma remunerada ou não, atendendo a três necessidades fundamentais: de sobrevivência e poder, de conexão social e de autodeterminação (Blustein, 2006). O gênero é foco da perspectiva, posto que entende o sexismo como uma barreira social que reduz o acesso das mulheres a um ambiente de trabalho significativo e financeiramente seguro. Blustein (2006) afirma que “a luta para sobreviver e alcançar os meios de poder socialmente sancionados na sociedade (através do trabalho) tem sido significativamente restringida pelo sexismo” (Blustein, 2006, p. 172).

Os movimentos para contextualizar as carreiras se fortalecem e as produções científicas evoluem, acompanhando o cenário desafiador do trabalho. A ênfase na conexão entre as relações interpessoais e o mundo do trabalho e da carreira, inauguram em 2011 a Teoria Relacional do Trabalho (Blustein, 2011a). Posteriormente, as reflexões teóricas desenvolvidas a respeito da relevância das restrições nas escolhas de carreira e da necessidade de incluir diferentes realidades econômicas e sociais ao pensamento vigente avançam atribuindo status de teoria à abordagem da Psicologia do Trabalho (Duffy et al., 2016). As duas teorias em questão, foco da presente tese, serão exploradas a seguir. Mas, antes, a fim de introduzir a visão teórica, serão elencadas as premissas comuns entre elas.

A discussão proposta pelas perspectivas é de que as teorias de carreira tradicionais explicam a vida no trabalho de pessoas com graus de escolhas. No entanto, a realidade de um grande número de pessoas é de que essas escolhas autodeterminadas sobre a direção da vida profissional não são possíveis. Nesse aspecto, o gênero é um elemento, bem como a classe social, que mediará as escolhas. A perspectiva contextual de carreira postula que as decisões, transições e experiências são fruto da interação do indivíduo com as influências externas (Blustein, 2011a).

Outro aspecto primordial diz respeito à centralidade do trabalho na vida, colocando o foco na experiência do trabalho como essencial ao funcionamento humano positivo, elemento fundamental para a saúde mental e identidade, sempre considerando os diferentes contextos em que podem ocorrer. O trabalho, além de proporcionar sobrevivência, representa um meio de conexão e autodeterminação e é fonte de grande investimento de tempo e esforço. Dessa forma, um trabalho decente e digno é fonte de satisfação e maneira pela qual se vivenciam os valores e os interesses (Blustein, 2001b, 2011a, 2013; Duffy et al., 2016).

A crítica instigada pelas perspectivas no que tange ao uso das terminologias trabalho e carreira revela uma importante mudança no pensamento tradicional. O termo “trabalho” foi

tradicionalmente mais aplicado às experiências do mercado, daqueles menos privilegiados em nosso sistema social, que têm pouco acesso à carreira no sentido tradicional da palavra (Richardson, 2012). Por carregar um aprisionamento à estrutura ocupacional, Richardson (2009), importante precursora das bases da teoria em questão, propõe uma mudança do discurso sobre “carreira” para discurso sobre “trabalho”, dessa forma provocando a alteração do domínio ocupacional para uma visão ampla de múltiplos contextos sociais inter-relacionados

Blustein (2006, 2011b), reiterando a preocupação apresentada anteriormente em não conceber a carreira somente de um público privilegiado cuja raiz está em uma estrutura sociocultural caracterizada por status e realizações, propõe a inclusão de todos aqueles que, mesmo sem recursos, trabalham ou desejam trabalhar. A premissa defendida por Blustein e colaboradores (2004) é de uma visão mais geral e subjetiva de carreira, a fim de abranger as experiências psicológicas de trabalho do indivíduo, incluindo a interconexão entre os papéis da vida em um contexto social.

Portanto, o entendimento dos autores é o de que a carreira “está enraizada nas interações socialmente mediadas de um indivíduo com outras pessoas, envolvendo tarefas e responsabilidades em um contexto estruturalmente organizado para manter as necessidades de sobrevivência” (Blustein et al., 2004, p.425). Além da motivação primária pela necessidade de sobrevivência, essa perspectiva também abrange a trajetória de experiências de trabalho, refletindo a motivação do indivíduo (Blustein, 2001a; Blustein et al., 2004).

Apesar de o termo “carreira” ser carregado de um sentido baseado em ideologias neoliberais que o vincula ao trabalho formal de indivíduos com formação acadêmica e acesso à proteção social, Ribeiro e Fonçatti (2017) discutem a importância de defender que todos têm uma carreira, a ser olhada no contexto específico em que se desenvolve, evitando legitimar as diferenças socialmente construídas. Ao nomear a diversidade presente nas vidas profissionais como "carreiras" e ao reconhecê-las como trajetórias válidas, incluímos e integramos os

discursos sobre “trabalhadores”, “carreiras” e “profissões” presentes no vocabulário brasileiro cotidiano (Ribeiro & Fonçatti, 2017). Considerando essa reflexão, o termo “carreira” será utilizado, respeitando a amplitude conceitual aqui proposta de que todos têm uma carreira, sem a intenção de utilizar tal termo de forma a reiterar práticas discriminatórias.

As teorias adotadas no presente trabalho apresentam premissas críticas comuns e partilham o autor David L. Blustein como um dos seus expoentes, correlacionando-se, apesar de postularem modelos teóricos específicos. Motulsky (2010) defende que os paradigmas relacionais convergem com a perspectiva da psicologia do trabalho. Blustein (2011a), ao apresentar a TRT, declara a sua proposta como uma extensão lógica da psicologia do trabalho, enfatizando a noção inclusiva do trabalho como a primeira iniciativa teórica a emergir da psicologia do trabalho.

A proposta de articulação das teorias na construção da lente teórica da tese se justifica pelo fato de possuírem coerência epistemológica e permitirem uma leitura ampla e complementar do fenômeno de estudo, trazendo uma gama de conceitos capazes de ampliar o entendimento do trabalho das mulheres. Outro argumento relevante é o fato de que, apesar de serem teorias construídas a partir de uma realidade social diferente da brasileira, postulam a centralidade do contexto cultural e social, podendo ser aplicadas ao contexto pesquisado (Ribeiro, 2021). No próximo tópico, será detalhada a Teoria Relacional do Trabalho e, em seguida, a Teoria da Psicologia do Trabalho.

3.3.1 A Teoria Relacional do Trabalho

A perspectiva relacional da carreira e do trabalho enfatiza a compreensão das interconexões entre o desenvolvimento destes e os relacionamentos interpessoais (Blustein et al., 2004; Schultheiss, 2007). Surgida na virada do século para trazer respostas às questões do século XXI, a abordagem foi proposta por pesquisadores que buscavam superar a cisão no

conhecimento produzido até então, baseado em fronteiras artificiais entre os domínios da experiência, e abordar a conexão entre o relacionamento e o trabalho, no contexto vivido, por meio da narrativa (Blustein, 2001b; Richardson, 2012; Schultheiss, 2003). Apresentada por Blustein como Teoria Relacional do Trabalho (TRT) em 2011, postulava “eliminar o hífen artificial que existe no estudo dos relacionamentos e do trabalho, com o objetivo de vincular esses domínios essenciais da vida ao discurso psicológico, assim como estão nas experiências vividas pelas pessoas” (Blustein, 2011a).

O pensamento apresenta duas importantes bases: a perspectiva relacional e o construcionismo. A origem da perspectiva relacional remete às correntes do pensamento feminista e é concebida como uma abordagem que endossa “a visão de que muitos aspectos das lutas interpessoais e intrapessoais refletem esforços humanos naturais para conexão, afirmação, apoio e apego” (Blustein et al., 2004). A base construcionista postula o relacionamento como alicerce para o processo de aprendizado das pessoas sobre si mesmas, seu mundo social e cultural (Blustein, 2011a). Este pensamento permite um rompimento com o discurso de carreira vigente, em que os modelos prevalentes de sucesso e de escolha, baseados em um público privilegiado – a classe média em uma progressão vertical da carreira –, são enfatizados. A proposta é de abranger aqueles que não têm voz, incluindo diferentes culturas, classes sociais, gênero e todos os tipos de trabalho, o não remunerado e o trabalho da esfera privada (Blustein, 2011a; Blustein et al., 2004; Schultheiss, 2007).

Pesquisas empíricas realizadas e estudos teóricos inauguram a sistematização dessa abordagem e trazem evidências de que o espaço compartilhado entre trabalho e relacionamentos está presente nas narrativas, apontando o apoio social e o fator sociocultural como fundamentais no desenvolvimento da carreira, na tomada de decisão e nas transições ao longo da vida (Blustein, 2001b; Phillips et al., 2001; Schultheiss et al., 2001). Essas produções científicas possibilitaram uma visão multifacetada e complexa da dinâmica relacional no

desenvolvimento da carreira e do comportamento, possibilitando uma concepção holística que integra todos os domínios da vida, discutindo também a prática do aconselhamento de carreira (Flum, 2001b; Richardson, 2012; Schultheiss, 2003).

Como principais conceitos, são identificados os seguintes: trabalho, relacionamentos, contexto e gênero. O trabalho é concebido como um ato relacional em que cada decisão, experiência e interação é entendida, influenciada e moldada pelos relacionamentos (Blustein, 2011a), conectado às experiências de vida em outras áreas ou papéis (Flum, 2014). Além disso, é fonte de identidade e de conexão interpessoal, contribuição social, oportunidade de autodeterminação, fonte de propósito e de valorização social, inserido em um contexto (Blustein, 2011a). Trabalho e relacionamento são compreendidos como domínios que se sobrepõem e impactam mutuamente: “O trabalho e os relacionamentos compartilham um espaço psicológico considerável em nosso mundo interno e em nossa experiência vivida, com cada contexto de vida impactando e moldando o outro” (Blustein, 2011a, p.9).

Os relacionamentos são descritos como um importante elemento na forma como as pessoas exploram o mundo do trabalho, bem como fonte de aprendizado sobre si mesmas na relação com os outros, influenciando as aspirações, os interesses, os valores e a motivação (Blustein, 2011a). A experiência psicológica do trabalho é entendida por Schultheiss (2007) como imersa em contextos sociais, familiares e culturais, considerando a importância da família nas decisões profissionais e a interface família-trabalho, bem como o sentimento de pertencimento do indivíduo a uma rede de relacionamentos com significados comuns.

Blustein (2011a) propõe três atributos para o entendimento relacional do trabalho nos quais as percepções individuais são moldadas por expectativas sociais e culturais: o significado atribuído, a importância na comunidade e a dignidade. O referido autor apresenta evidências empíricas sobre a conexão trabalho e relacionamento, incluindo relacionamentos no trabalho,

relacionamentos apoiadores de desafios no trabalho e relacionamentos fora dele, que o afetam de várias maneiras.

A perspectiva relacional do trabalho define o contexto como o espaço em que ocorrem as experiências que são fruto da interação do indivíduo com as influências externas (Blustein, 2011). A cultura, classe social e o gênero são elementos importantes propostos por Blustein (2011) como barreiras sociais que devem ser consideradas ao analisar o tema. A cultura, a marginalização social e o status econômico exercem importante papel nas experiências relacionais do trabalho e no sentido atribuído a essas experiências. Isso ocorre, pois o processo de desenvolvimento de carreira e o significado de trabalho evoluem por meio de uma lente cultural relacional moldada pela intersecção do gênero, da etnia, da classe social, das tradições religiosas e de outras identidades culturais (Blustein et al., 2018; Schultheiss, 2007).

A visão relacional propõe um olhar para a questão de gênero, pois reconhece as diferenças existentes na forma como as necessidades relacionais são expressas e compreendidas. As diferenças de gênero podem aparecer na forma da expressão das conexões entre trabalho e relacionamentos, visto que muitas mulheres, nas culturas ocidentais, estão relativamente à vontade em expressar suas necessidades de conexão (Blustein, 2011a). Além disso, tendem a experimentar quem são relacionalmente, trazem o parentesco para o primeiro plano e dão voz às questões mais complicadas do significado do trabalho, como a questão carreira-família (Flum, 2001a).

As atividades relacionadas aos cuidados pessoais e domésticos, tradicionalmente realizadas pela mulher e negligenciadas pelas teorias de carreira, ganham espaço na perspectiva relacional. Richardson (2012) defende que a experiência da mulher requer atenção ao tipo de trabalho realizado, englobando o trabalho doméstico e de cuidados – *personal care work* – distintamente do trabalho no mercado – *market work* –, como um importante contexto de vida. Ainda que desvalorizado pela sociedade e pouco reconhecido, pode representar fonte legítima

de identidade pessoal às mulheres (Blustein, 2011a). Trabalhar atravessa fronteiras e envolve o trabalho no mercado e o domínio do relacionamento, não é apenas o que se faz para ganhar dinheiro (Richardson, 2012).

A perspectiva em questão postula conceitos fundamentais na presente pesquisa, na medida em que rompe com a ideia de uma vida pessoal e de uma vida no trabalho, enfatiza a conexão social e coloca em primeiro plano o contexto e as relações como elementos determinantes no desenvolvimento da carreira. A análise da experiência de trabalho e da carreira das mulheres, englobando as experiências em todas as dimensões da vida, inaugura um olhar capaz de responder às questões até então negligenciadas (Blustein et al., 2004; Richardson, 2009; Schultheiss, 2003, 2007).

O suporte e a influência proporcionados pelos relacionamentos nas escolhas de carreira e tomada de decisão são amplamente citados em estudos gerais, enfocando principalmente a importância da família e dos amigos (Ataç et al., 2018; Blustein, 2011a; Duffy et al., 2016; Flum, 2001a; Leenders et al., 2017; Pereira & Garcia, 2007, 2009; Phillips et al., 2001; Schultheiss, 2007), tanto do ponto de vista do apoio, quanto dos desafios da conciliação vida e trabalho.

Estudos sobre a relação trabalho-família descrevem o caráter bidirecional destes aspectos, ressaltando que tanto o conflito família-trabalho quanto o enriquecimento familiar funcionam juntos. Enfatizam ainda os pressupostos recursivos e multidirecionais sobre trabalho e relacionamentos (Vieira et al., 2018; Weer et al., 2010), salientando a interdependência positiva entre a vida e o trabalho, gerenciamento de papéis sociais e transição de carreira (Powell et al., 2019).

Os estudos nessa área, apesar de reiterarem a interdependência entre os papéis do trabalho e das atividades de cuidado e provocarem uma reflexão importante, analisam as dimensões de forma separada, sem adotar uma perspectiva sistêmica. Já os estudos realizados

na perspectiva relacional avançam nas contribuições para a superação de cisões. Braunstein-Bercovitz (2014) aponta a relevância dos relacionamentos internalizados com pessoas significativas para o planejamento e desenvolvimento de carreira de jovens. Whiston e Cinamon (2015) discutem a visão integrada das dimensões trabalho-família, argumentando que a intervenção integrada está positivamente correlacionada com a melhoria do bem-estar mental e físico.

Kenny e Medvide (2013) revisam estudos sobre o tema e apontam a importância dos relacionamentos no local de trabalho, posto que podem representar obstáculos ou benefícios. No caso das mulheres, afirmam que a existência de um mentor pode representar um ambiente seguro para discutir as barreiras enfrentadas. Apontam também que a discriminação e o *bullying* no ambiente organizacional representam fatores relacionais com efeitos negativos. Sobre a importância dos relacionamentos, concluem:

As pesquisas existentes revelam uma interface complexa entre as relações no domínio da vida pessoal, relações no local de trabalho e desenvolvimento educacional e profissional. Ao longo da vida, família, amigos, colegas de trabalho, supervisores e outros se inter-relacionam de forma importante e complexa com os processos de desenvolvimento de carreira (Kenny & Medvide, 2013, p.348).

O modelo teórico se mostra relevante para entender a realidade pesquisada, na medida em que traz à tona a visão relacional do trabalho. O entendimento da carreira de mulheres coloca em primeiro plano o contexto, incluindo o papel social que ocupa e as questões de gênero que permeiam as suas experiências e formas de relação. A indistinção entre trabalho e relacionamento permite uma visão integrada, entendendo o trabalho de cuidados e o trabalho de mercado conjuntamente. O papel dos relacionamentos como essenciais para entender as decisões e significados do trabalho, dentro e fora dele, incluindo o aspecto apoio e desafios, permite romper a cisão artificial entre trabalho e relacionamento. Por fim, acessar essa

construção por meio do elemento narrativo, dando voz às mulheres, embasa a perspectiva qualitativa.

Isto posto, a perspectiva Relacional do Trabalho privilegia um olhar para a carreira de mulheres que irá se combinar com outra importante visão teórica para completar a base conceitual. A Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT), desenvolvida no mesmo momento histórico e partilhada pelo mesmo autor, David L. Blustein, compartilha das premissas descritas anteriormente, mas expande a visão e inclui outros elementos relevantes. A ênfase na experiência do trabalhar, em vez de trabalho, realça a experiência em curso em um dado contexto, propõe a superação da visão da carreira focada em uma minoria e destaca a perspectiva do reconhecimento explícito de que nem todos têm a possibilidade de escolha e volição relacionada ao trabalho e à carreira. A ênfase no contexto, incluindo os aspectos econômicos e as barreiras, é tida como primordial na condução das experiências de trabalho. Outro conceito primordial proposto é a caracterização do tipo de trabalho que se pretende discutir – o trabalho decente (Duffy et al., 2016; Swanson, 2013). A teoria será apresentada na próxima seção.

3.3.2 A Teoria da Psicologia do Trabalho

A Teoria da Psicologia do Trabalho propõe os fatores socioculturais como primários na compreensão das decisões de carreira e das experiências de trabalho de todas as pessoas. A ênfase ocorre, especialmente, naqueles sem acesso suficiente a recursos financeiros e capital social e pessoas marginalizadas, com base em fatores como raça, etnia, classe social ou gênero, e pessoas que são forçadas a fazer transições involuntárias em um mundo do trabalho em profunda mudança. Essas são justamente as pessoas excluídas dos estudos de carreira de maneira geral (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016).

O arcabouço assume o status de teoria em 2016, quando, em parceria com Duffy e colaboradores, é apresentado como um modelo teórico, conforme ilustrado na figura 1. O objetivo principal da TPT é aliar a pesquisa e prática profissional atual a uma agenda de justiça social, visando à maior inclusão no desenvolvimento da carreira e equidade na distribuição de recursos que contribuam com um trabalho decente e digno para todos (Duffy et al., 2016).

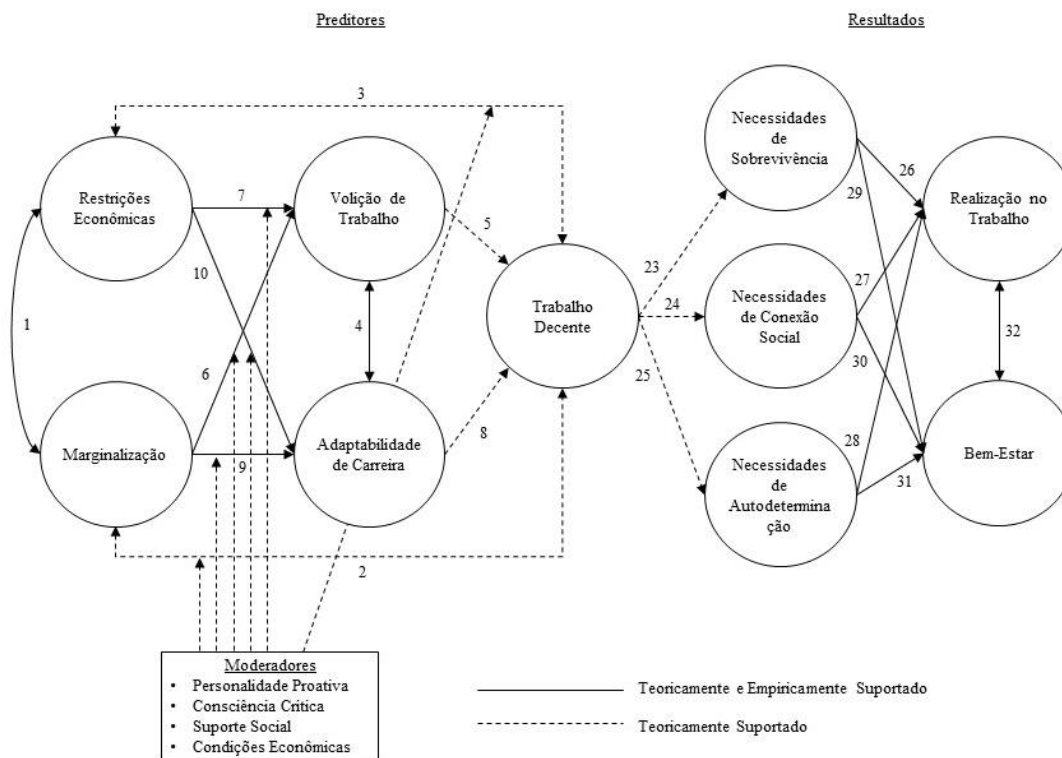


Figura 1. Modelo Teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho. Adaptado de Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & Andrade, A. L. (2020). Teoria da Psicologia do Trabalho: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), p.207.

Dado o desafio de alcance do trabalho digno para todos, em um cenário contemporâneo do trabalho marcado pela flexibilização e precarização, a reflexão sobre os desafios do trabalho decente converte-se em central para debater o trabalho. O trabalho decente é um componente importante do bem-estar e do acesso às oportunidades. As proposições da OIT definiram padrões mínimos necessários para um trabalho adequado: segurança física e psicológica,

acesso à assistência médica, remuneração adequada, tempo livre de descanso e valores organizacionais que sustentem os valores familiares, exercendo o papel de ponto de partida da discussão (Blustein, Kenny, Autin et al., 2019; Duffy et al., 2016). O uso de índices macro de condições de trabalho pode se combinar com relatos das experiências individuais, a fim de compreender o trabalho decente em uma determinada realidade (Blustein, Kenny, di Fabio et al., 2019).

Por conseguinte, destacam-se a experiência psicológica e o significado atribuído ao trabalho como bases para essa compreensão (Blustein, Kenny, di Fabio et al., 2019). A contextualização do trabalho decente deve observar a realidade na qual se insere e considerar o impacto na percepção das pessoas a respeito das suas condições de trabalho (Rossier & Ouedraogo, 2021). Um estudo realizado no Brasil por Ribeiro e colaboradores (2016) debate a noção de trabalho decente e propõe “uma definição psicossocial, construída com base no discurso, narrativas e práticas produzidas através dos processos relacionais que conferem sentido e significado ao trabalho” (Ribeiro et al., 2016, p.1). As características culturais do mercado de trabalho brasileiro são únicas e devem ser consideradas (Ribeiro et al., 2020). Dessa forma, a partir de dados empíricos, Ribeiro e colaboradores (2016) propõem que o termo seja utilizado em seu sentido mais amplo e universal, que seja relativizado em função do contexto e inclua a economia informal.

No modelo proposto pela TPT, o trabalho decente é um elemento central e pode ser considerado um ponto de partida, bem como o resultante relacional de duas dimensões. A primeira delas, composta pelos preditores, representa os elementos que permitirão o trabalho decente, divididos nas dimensões contextuais e psicológicas. Na segunda, representada pelos resultados positivos do trabalho decente, são descritas as necessidades humanas que carecem de ser atendidas – a sobrevivência, a conexão social e a autodeterminação –, cuja satisfação impactará no bem-estar e na realização no trabalho de forma geral (Blustein, 2013; Duffy et

al., 2016). Na sequência será explorado cada um dos elementos aqui expostos de forma resumida, a fim de detalhar o modelo teórico da TPT.

A dimensão contextual/estrutural dos preditores é formada pelos fatores condicionantes: restrição econômica e experiência de marginalização, elementos indissociáveis. Estes fatores dizem respeito à ênfase nas identidades sociais construídas como produtos das vivências de classe social e de gênero, pois, a partir das categorias sociais às quais as pessoas pertencem, que se produzem marcas no sentido de maior ou menor possibilidade de acesso a recursos, conferindo privilégios ou experiências de marginalização. Assim sendo, a classe social representa um fator de acesso a recursos econômicos e sociais e, juntamente com o capital social e cultural, moldam o desenvolvimento da carreira e são influenciados pelas barreiras vividas (Duffy et al., 2016). Salienta-se que a classe social é definida como a posição de uma pessoa ou grupo, do ponto de vista objetivo – determinada pelo rendimento, nível de educação ou prestígio profissional –, bem como do ponto de vista subjetivo (Cole, 2009).

O fator restrição econômica visa focar o status socioeconômico e a classe social ao qual o indivíduo pertence e compreender o acesso às oportunidades. As barreiras referentes à restrição econômica refletem a privação de experiências materiais e cognitivas estimulantes e da garantia à educação desde a infância, com consequências no acesso às oportunidades profissionais. O início da carreira também é marcado por este fator. Quando os pais podem subsidiar os filhos nos processos educativos e nas experiências profissionais mais rentáveis e mais relevantes no alcance a futuras oportunidades é gerado um potencial de diferenciação profissional. O capital cultural e social constitui-se como um fator de acesso a formas de pensar e agir, que, conseqüentemente, são promotoras do desenvolvimento profissional (Diemer & Ali, 2009; Duffy et al., 2016).

A experiência de marginalização é compreendida como a relegação de pessoas ou grupos a uma posição de menor poder ou de exclusão social, de forma sutil ou evidente,

constituindo-se como barreiras que serão determinantes no desenvolvimento da carreira. O gênero e a classe social, dentre outros fatores de exclusão, se relacionam, gerando a redução de oportunidades e limitações profissionais. No caso das mulheres, a exclusão com base no gênero compromete a conexão com o mundo do trabalho (Duffy et al., 2016). Pesquisas com jovens que atuam em áreas majoritariamente masculinas e com baixa representação feminina reiteram a experiência de desconexão com o trabalho (Miyake et al., 2010).

Ainda no nível contextual, a teoria postula a presença de dois moderadores que interferem na relação entre os preditores e os resultados: as condições econômicas e o suporte social. O primeiro diz respeito aos fatores macroeconômicos contemporâneos. O segundo se mostra especialmente relevante por ser um construto oriundo da TRT que enfatiza a compreensão das relações na obtenção do bem-estar e do trabalho decente. O apoio social compreende o grau em que as pessoas se sentem apoiadas pela família, amigos e pela comunidade para lidar com as adversidades na gestão da tensão e apoio às experiências profissionais, considerados essenciais para o desenvolvimento da carreira (Duffy et al., 2016).

Já a dimensão psicossocial dos preditores é constituída pelos conceitos de volição e adaptabilidade de carreira, considerados mediadores que possibilitam o manejo dos desafios contextuais e de desenvolvimento na busca por trabalho decente (Blustein, Kenny, Autin et al., 2019). O conceito de volição questiona a visão de carreira das teorias anteriores, posto que refuta a ideia de carreira idealizada e propõe uma visão crítica para compreender a trajetória daqueles que enfrentam barreiras relacionadas ao trabalho (Blustein, 2006).

A volição é definida como a percepção individual da capacidade em fazer escolhas profissionais, apesar das restrições. Por conseguinte, as barreiras de carreira estão relacionadas com a volição no trabalho, pois representam as restrições objetivas. No entanto, as decisões de carreira não são fruto exclusivo da existência de barreiras, mas da percepção da força e do significado que os indivíduos atribuem a elas (Duffy et al., 2012, 2015). Os altos níveis de

volição nas decisões de carreira aumentam a satisfação com o trabalho e a probabilidade de se engajar em um trabalho significativo (Duffy et al., 2016).

A adaptabilidade de carreira, tida como um recurso necessário na realidade atual do mundo do trabalho em função das mudanças econômicas e sociais já descritas, refere-se à capacidade de responder aos desafios nos domínios da carreira e do trabalho, promovendo o bem-estar. Mark L. Savickas propôs o conceito e o definiu como "os recursos do indivíduo para lidar com tarefas atuais e antecipadas, transições e traumas em suas funções ocupacionais que, em algum grau [...], alteram sua integração social" (Savickas & Porfeli, 2012), apresentando ainda quatro dimensões globais de recursos de adaptabilidade: preocupação, controle, curiosidade e confiança.

Esses recursos psicossociais são capacidades de autorregulação e ajudam nas estratégias que os indivíduos utilizam para direcionar seus comportamentos adaptativos (Maggiori et al., 2013), entendidos da seguinte maneira: a preocupação consiste na capacidade de estar atento, de planejar e de se preparar para o futuro; o controle reflete a percepção de controle e responsabilidade pessoal em construir a própria carreira; a curiosidade reflete a tendência de explorar o próprio ambiente, a si mesmo e diferentes cenários; a confiança é a autoconfiança na capacidade de construir e implementar escolhas, resolver problemas e alcançar seus objetivos de carreira (Savickas & Porfeli, 2012). Dados empíricos apontam que as restrições econômicas e a marginalização podem impactar na volição no trabalho e na adaptabilidade de carreira das mulheres. Isso é ocasionado pelas barreiras relacionadas ao gênero, tais como as experiências de restrição de escolha profissional, a escassez de oportunidades de ascensão no trabalho e a discriminação vivenciada (England et al., 2020).

Como moderadores individuais, concebidos como características que podem desafiar as barreiras sociais e afetar positivamente a volição e a adaptabilidade de carreira, estão elencadas a personalidade proativa e a consciência crítica. A personalidade proativa relaciona

traços de personalidade e resultados positivos no trabalho, tais como capacidade de resiliência, relacionamento interpessoal, iniciativa e influência. Já a consciência crítica é descrita como a capacidade de analisar criticamente as contribuições sociais e estruturais que se relacionam com a equidade social (Duffy et al., 2016).

A proposta do modelo teórico preconiza os resultados do trabalho decente impactando na realização no trabalho e no bem-estar por meio da satisfação de três necessidades humanas essenciais: sobrevivência, conexão social e autodeterminação. A realização no trabalho impacta no bem-estar geral e pode ser definida partindo da experiência do indivíduo em um trabalho significativo, incluindo a satisfação e o engajamento. Já o bem-estar geral abrange a satisfação com a vida, incluindo o funcionamento físico e psicológico (Allan et al., 2020; Duffy et al., 2016). As necessidades potencialmente satisfeitas pelo trabalho são fundamentais para a saúde psicológica e para o bem-estar (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016). Da mesma forma, se a experiência do trabalhar for permeada por discriminação e desrespeito, pode comprometer o bem-estar psicológico. (Blustein, 2011a; Blustein et al., 2018).

O trabalho decente propicia aos indivíduos a satisfação da necessidade de sobrevivência, na medida em que permite o acesso a recursos como alimentação, abrigo e capital social, bem como, em condições ideais, deve proporcionar segurança, salários justos e condições de trabalho seguras, apesar desta não ser a realidade de muitas pessoas que trabalham (Duffy et al., 2016). O trabalho também é fonte de acesso ao poder social e econômico, na medida em que, além de proporcionar sobrevivência, a própria inserção no mercado permite o acesso a recursos e ao desenvolvimento de habilidades que aumentam as capacidades de sobrevivência e de trabalho (Blustein, 2006). No caso das mulheres, a desigualdade vivida no cenário ocupacional, incluindo a remuneração, traz consequências sobre a capacidade de financiamento das necessidades básicas e sobre o acesso ao poder social e econômico (Kantamneni, 2013).

A necessidade de conexão e de contribuição social reflete a necessidade humana básica de se relacionar e contribuir para uma comunidade mais vasta (Blustein, Kenny, Autin et al., 2019). Partindo da TRT (Allan et al., 2020), o trabalho é entendido como um veículo para a conexão humana, tendo em vista que as interações interpessoais diretas – com colegas de trabalho, clientes e supervisores –, em um clima positivo, promovem fonte de sentido e senso de pertencimento, fundamental para a construção da identidade. Já a conexão social mais ampla, que se dá por meio do sentimento de contribuição com o mundo econômico, político e social, proporciona aos trabalhadores uma ligação com o seu contexto cultural e propósitos sociais (Blustein, 2011a; Blustein et al., 2018).

Um estudo longitudinal realizado por Allan e colaboradores (2020) examinou o contato social, a ajuda a outras pessoas e o pertencimento à comunidade, constatando que estão positivamente associados ao trabalho significativo. As conexões dentro do local de trabalho podem agir contra os efeitos negativos das barreiras em relação às oportunidades ou desenvolvimento no trabalho. Por outro lado, a sua ausência amplia a dificuldade de engajamento no trabalho, pois a falta de apoio pode diminuir as oportunidades de avanço e contribuir com a sensação de isolamento e insatisfação (Kantamneni, 2013). Vale ressaltar que a desigualdade e a opressão no trabalho inibem a satisfação das necessidades relacionais (Duffy et al., 2016).

Por fim, o trabalho proporciona a satisfação da necessidade de autodeterminação, quando oferece a oportunidade de engajamento em atividades significativas. A teoria da autodeterminação propõe que as pessoas se esforcem para se engajar em atividades que são experimentadas como autênticas, autorreguladas e motivadoras (Deci & Ryan, 2000). Considerando que muitos trabalhos desinteressantes podem não ser intrinsecamente motivadores, as formas de regulação da motivação permitem que atividades extrinsecamente motivadoras sejam capazes de gerar um trabalho significativo e com propósito. A partir de

ganhos, recompensas ou da atribuição de sentido inicialmente inexistente, é possível que o indivíduo integre essas atividades como geradoras de valor e significado (Blustein, 2006). Portanto, o envolvimento no trabalho remunerado ocorre tanto por razões intrínsecas, para implementação do autoconceito, quanto por razões extrínsecas, para garantir os recursos financeiros necessários à sobrevivência. No caso das mulheres, deve-se considerar a questão estrutural do acesso às oportunidades e seu desequilíbrio na análise dessa questão (Kantamneni, 2013). Quanto maior o nível de automotivação no trabalho, mais provável se torna experimentar um trabalho significativo (Duffy et al., 2016).

Vale ressaltar que a TPT pretende abranger a natureza múltipla e relativista da experiência humana, a fim de desenvolver uma estrutura que se expanda o suficiente para compreender a profundidade e a complexidade do trabalhar, considerando os aspectos intrapsíquicos e interpessoais, bem como os fatores culturais, políticos e econômicos envolvidos (Blustein, 2006). A teoria se propõe a compreender o processo de desenvolvimento de carreira de pessoas que enfrentam transições não planejadas no trabalho, que enfrentam questões relativas à volição em suas vidas de trabalho, bem como aqueles trabalhadores que experimentam maiores níveis de privilégio e volição, tendo o potencial para ser relevante e explicar os comportamentos relacionados ao trabalho de uma vasta gama de populações, incluindo as mulheres (Duffy et al., 2016).

Pesquisas realizadas tendo como base a TPT, na perspectiva de gênero, trazem contribuições para o entendimento do trabalhar de mulheres. Guerrero e Singh (2013) conduziram uma pesquisa qualitativa com 27 mulheres mexicano-americanas com baixo nível de escolaridade, atuando em uma organização sem fins lucrativos, cujo objetivo foi o de investigar suas preferências de atributos de trabalho. Os autores discutem que o salário e a segurança no trabalho foram identificados como os atributos de trabalho mais importantes na dimensão de sobrevivência e poder. Apesar da sobrecarga nas atividades domésticas e

parentais, os laços sociais com colegas de trabalho e vínculos com a comunidade foram atributos de trabalho mais relevantes do que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Em relação à autodeterminação, ressaltam os seguintes atributos: autonomia, oportunidade de ajudar os outros, oportunidade de usar as habilidades existentes e aprender novas, receber recompensas por um bom trabalho, ter um trabalho que corresponda aos seus interesses.

Kozan e colaboradores (2020) realizaram um estudo qualitativo com 17 mulheres americanas de diferentes perfis, com o objetivo de explorar as aspirações e crenças de trabalho das mulheres em relação à meritocracia, ou seja, a premissa de que, independente de sua origem, com trabalho duro, é possível alcançar a prosperidade. Os resultados trazem 3 elementos principais: 1) As aspirações de trabalho satisfazem as necessidades físicas, psicológicas, sociais e econômicas das mulheres, por meio de um trabalho que lhes permita contribuir, sobreviver, fazer conexões sociais e engajar-se; 2) As aspirações de trabalho são afetadas pelas dimensões relacionais dentro e fora do trabalho, pelos contextos sociais, barreiras e pelos fatores pessoais; 3) As aspirações de trabalho são permeadas pela crença na meritocracia, rejeitada por algumas que consideram o acesso desigual e aceita por outras. No geral, as mulheres enfatizaram a ligação recíproca entre trabalho e relacionamentos, bem como a relação entre trabalho decente, bem-estar e as necessidades básicas de poder e sobrevivência, relações sociais e autodeterminação.

Outro estudo realizado a partir da TPT, por England e colaboradores (2020), envolveu 528 mulheres norte-americanas empregadas, com idades entre 21 e 77 anos, com foco nas consequências da desigualdade de gênero e no impacto da obtenção de um trabalho decente, incluindo o papel do clima de trabalho neste processo. A pesquisa quantitativa constatou que as experiências de marginalização, volição no trabalho e adaptabilidade de carreira previam a obtenção de trabalho decente. Já as restrições econômicas e experiências de marginalização previam indiretamente o trabalho decente. Constatou-se também que o clima de trabalho pode

impactar a capacidade das mulheres em fazer escolhas de carreira livremente, bem como de alcançar um trabalho decente (England et al., 2020).

Kim e colaboradores (2022) realizaram uma pesquisa com 270 mulheres investigando a intersecção entre raça e gênero, volição no trabalho e a experiência do trabalho decente. As mulheres negras experimentam uma maior marginalização e restrições econômicas que levam a experiências de trabalho negativas, incluindo a discriminação, o que impacta na saúde mental. Os achados reiteram as premissas teóricas do modelo, enfatizando que a volição no trabalho é um mediador significativo entre as variáveis contextuais e o trabalho decente, ou seja, as mulheres que experimentaram a marginalização e restrições econômicas ao longo de sua vida têm uma experiência restrita de trabalho decente porque sentem que não têm muita escolha nas decisões de carreira.

Por se tratar de uma teoria recente, poucas pesquisas foram realizadas na perspectiva de gênero com mulheres. Ainda assim, as contribuições são relevantes e permitem afirmar a pertinência da teoria no entendimento da carreira de mulheres. Outras populações têm sido foco de estudos na perspectiva do gênero, voltada ao entendimento das barreiras ao trabalho decente e significativo com transgêneros e minorias sexuais (Allan et al., 2019; Smith et al., 2020; Tebbe et al., 2019). Outras formas de marginalização também foram estudadas, como, por exemplo, Duffy e colaboradores (2018) realizaram um estudo sobre adultos empregados pertencentes às minorias étnicas e raciais, reiterando a relevância dos fatores macrossociais e psicológicos individuais como determinantes no acesso ao trabalho decente.

A maioria dos estudos da TPT foi realizada na realidade norte-americana (Pires & Andrade, 2020). Um estudo realizado no Brasil, com 584 adultos – sendo 71,2% mulheres –, com o objetivo de adaptar e validar a *Work Volition Scale*, embasou-se na TPT. Os autores enfatizaram a volição e ressaltaram os fatores contextuais, a classe social, o privilégio e a liberdade de escolha na construção de carreira. Os resultados sugeriram a associação positiva

entre volição e satisfação com o trabalho e apontaram as restrições financeiras como relacionadas negativamente com a satisfação com o trabalho e com a vida. Esse estudo aponta para a relevância da aplicabilidade da teoria para a realidade brasileira (Pires & Andrade, 2022).

As pesquisas empíricas estão aumentando e representam importante avanço na inclusão das populações não abordadas nas pesquisas de carreira. Dada a ausência de pesquisas no Brasil com mulheres na perspectiva do trabalhar, a ênfase da pesquisa propõe a análise da experiência das mulheres, dividindo as participantes em dois grupos, a partir do nível de formação profissional. Pode-se afirmar que o gênero e o status social se cruzam para influenciar os resultados do desenvolvimento da carreira (Heppner & O'Brien, 2006). O grupo com perfil profissional com ensino superior inclui as mulheres em uma condição socioeconômica de mais acesso a recursos, o que pode gerar maior percepção da adaptabilidade da carreira (Blustein et al., 2002), ainda que vivenciem as barreiras de gênero. O grupo com perfil profissional sem ensino superior, portanto de menor status social e maior restrição econômica, além das barreiras de gênero, podem experimentar impactos na sua experiência de volição no trabalho e na adaptabilidade na carreira (England et al., 2020).

O modelo teórico se mostra relevante para entender a realidade pesquisada, na medida em que aborda os aspectos contextuais, relacionais e as barreiras, enfatizando os meandros do gênero. Neste sentido, a dimensão contextual de marginalização, de restrição econômica e de suporte social serão utilizados na leitura da realidade estudada. Por outro lado, em busca de privilegiar a experiência individual do trabalhar de cada mulher, do ponto de vista qualitativo e narrativo, os conceitos de volição no trabalho e adaptabilidade de carreira mostram-se relevantes para o entendimento da dimensão individual. A observância das necessidades presentes nos relatos – de conexão social e autodeterminação – completam o quadro, propiciando a compreensão das diversas perspectivas de trabalho decente das mulheres

estudadas. Apresentadas as características da carreira feminina e as bases conceituais do estudo, a seguir será feita a discussão teórica, apresentando a temática da transição de carreira.

3.4 Transição de Carreira

A partir de uma nova dinâmica social e econômica que se instaura na atualidade, as demissões, a informalidade e a precariedade caracterizam uma profunda mudança na natureza do trabalho (Blustein, Kenny, di Fabio et al., 2019). Neste cenário, as transições de carreira se tornam um fenômeno presente e crescente (Sullivan & al Ariss, 2021b). Com o objetivo de discutir a temática, o texto abordará a definição conceitual de transição de carreira, relacionando o gênero e as teorias base da presente tese. Para finalizar, pesquisas sobre a transição de carreira de mulheres serão discutidas.

Em tempos de incerteza, a insegurança quanto às estruturas sociais se faz presente em um mundo com fronteiras pouco demarcadas e a transição de carreira se torna uma realidade. Em um contexto de maior mobilidade e menor definição, as transições ocorrem de forma mais frequente, sendo voluntárias ou reativas, planejadas ou não planejadas (Burns, 2015), associadas à realidade econômica (Veloso & Dutra, 2014). As escolhas e decisões que ocorrem nos momentos de transição fazem parte da experiência de trabalho e são fruto da interação da pessoa com as influências externas (Blustein, 2011a).

A partir das mudanças ambientais, novos comportamentos de carreira são observados como resposta a essas novas condições. Algumas mudanças nas estruturas e dinâmicas familiares são observadas: os casais com dupla carreira em que ambos trabalham, o investimento de tempo no trabalho de cuidados, a exigência de capacitações para responder ao mercado de trabalho (Sullivan & Baruch, 2009). Em uma revisão sobre o assunto, Sullivan e Al Ariss (2021b) apontam que a frequência das transições aumentou e tende a aumentar ainda mais. Os autores elencam as principais transições estudadas: ingresso organizacional,

rotatividade, expatriação, aposentadoria, mulheres que optam por entrar e sair do trabalho de mercado, perda de emprego e mudança de empregado para empresário (Sullivan & al Ariss, 2021b). Outros exemplos de transições incluem ter filhos, mudar de casa pela primeira vez, mudança de emprego, como também a transição escola-trabalho, amplamente estudada pelas teorias de carreira (Richardson, 2012).

A transição pode ser considerada como um processo em que as pessoas deixam um conjunto de papéis, relacionamentos, rotinas e suposições para estabelecer uma nova dinâmica, de forma planejada ou inesperada. As transições esperadas ou planejadas são definidas por eventos importantes da vida que normalmente são aguardados, tais como terminar o ensino médio ou a faculdade, iniciar o primeiro emprego e mudar de trabalho. As transições inesperadas incluem eventos que ocorrem de forma repentina, tais como uma doença, a perda de um emprego ou uma oportunidade profissional não prevista. Há ainda as situações esperadas que falham em ocorrer, frustrando uma expectativa – por exemplo, não conseguir determinado trabalho (Schlossberg, 2011).

A transição pode ter o sentido de oportunidade ou de crise, sendo necessário o entendimento do significado para a pessoa, levando-se em conta se ela era esperada, o contexto e o impacto na vida cotidiana (Schlossberg et al., 2012). Incluem ainda movimentos físicos e transições psicológicas e devem ser analisadas a partir da percepção do indivíduo, das alternativas que se apresentam e dos resultados. Sob este ângulo, a perda de um emprego pode ter o sentido de fracasso ou oportunidade para um novo começo (Baruch & Sullivan, 2022). Por não se tratar de um processo convencional, é moldada pelo círculo social e pelo gênero, devendo ser entendida como uma experiência direta, em que as decisões entre as alternativas evoluem durante a ação (Veloso, 2012). As transições provocam alterações na trajetória de vida e na experiência subjetiva, trazendo mudança na vida tanto da pessoa, quanto dos outros envolvidos no contexto (Richardson, 2012).

Dada a centralidade do trabalho para o funcionamento humano e as possíveis repercussões na saúde mental ocasionadas pelas transições, Fouad e Bynner (2008) sugerem que o estudo das transições de trabalho deve ser um foco da Psicologia do Trabalho. Ressalta-se o fato de as mudanças contextuais ocasionarem um aumento de exigências e interferirem nos fatores relacionados à escolha, incluindo a sua impossibilidade. A análise sobre as circunstâncias em que ocorrem, o fato de serem voluntárias ou involuntárias e os recursos disponíveis para a sua realização possibilitam a compreensão do processo.

A diferença entre os tipos de transição é uma questão relevante para analisar o fenômeno. A transição voluntária tende a ser autoiniciada, com uma avaliação da favorabilidade das condições econômicas e do mercado de trabalho, com tempo para análise das opções, busca de informações e para a preparação. Nesse processo, os recursos internos e externos são utilizados para implementar os planos e realizar a adaptação à transição. A transição involuntária, por sua vez, é acompanhada por barreiras, tais como a falta de informações, de tempo e de apoio emocional, social ou financeiro, impactando no processo (Fouad & Bynner, 2008). As barreiras com as quais os indivíduos se deparam vinculam-se à classe social e aos aspectos culturais (Blustein et al., 2002), diminuindo os recursos para lidar com a transição.

A TRT valoriza as influências relacionais no processo de tomada de decisões e explorações das opções de trabalho, tanto diretamente quanto de forma internalizada, a partir das experiências anteriores vividas. Tanto o apoio prático – como, por exemplo, assumir o cuidado do filho, enquanto a mãe procura emprego – quanto o emocional são elencados como recursos relevantes para a transição, sendo a família uma fonte de apoio essencial. A cultura, enquanto forma de conexão e segurança, é outro recurso relacional fundamental nas situações de transição, com potencial para acalmar e nutrir as pessoas ao longo das adversidades da vida profissional (Blustein, 2011a).

Para as mulheres, a desigualdade de gênero marca as possibilidades de construção de carreira (Blustein et al., 2012; Ribeiro et al., 2016). A transição faz parte desse processo e está situada em um contexto social e cultural, permeado por ideias preconcebidas a respeito da mulher e do direcionamento de suas decisões. Essas ideias envolvem expectativas e estereótipos sobre trabalho e carreira, sucesso e conquista, segurança e mudança, podendo gerar a desconexão entre as expectativas sociais, as decisões tomadas e as escolhas no decorrer da carreira de mulheres (Motulsky, 2010).

Motulsky (2010) discute o entendimento da transição de carreira das mulheres a partir da perspectiva relacional, avaliando, do ponto de vista psicológico, os riscos e as potencialidades envolvidas. Os riscos são entendidos no sentido da vulnerabilidade psicológica experimentada durante o processo de transição, sendo estes: confusão, insegurança e a incapacidade de avançar em direção aos objetivos de carreira. Já as potencialidades são entendidas no sentido do crescimento psicológico, expresso como aumento do autoconhecimento, conexão autêntica consigo e com os outros, maior confiança e maior motivação para o progresso (Motulsky, 2010).

As escolhas na vida profissional estão pautadas na questão de gênero e podem representar baixa volição de carreira, devido às barreiras enfrentadas pelas mulheres (Blustein, 2006). Portanto, analisar a perspectiva de gênero permite o entendimento de algumas questões que podem influenciar na tomada de decisão e na transição de carreira. O fato de as mulheres experienciarem situações que limitam sua mobilidade física (Sullivan & Arthur, 2006) inclui escolhas com maior equilíbrio entre o trabalho e a família. Esta situação pode gerar menos oportunidades e menores salários, como também a falta de prioridade em relação ao seu trabalho, caso esteja em uma relação cujo cônjuge tenha maiores ganhos. O cuidado com os filhos também é considerado como de maior responsabilidade da mulher, aumentando os níveis de sobrecarga e os movimentos de saída do trabalho de mercado. Portanto, a mobilidade física

da mulher pode ser limitada pelos relacionamentos (Forret et al., 2010). As relações de poder e dinâmicas de gênero também influenciam no posicionamento em relação à carreira e na busca por trabalho remunerado após a saída do trabalho de mercado (Karam & Afiouni, 2017).

O trabalho de mercado, o trabalho de cuidados (Fouad & Bynner, 2008) e os demais contextos da vida que afetam e se articulam com a trajetória de trabalho (Richardson, 2012) são relevantes para a TPT e TRT, denotando a inclusão de uma gama de situações para discutir as transições: a transição da escola para o trabalho, do trabalho para outros trabalhos (incluindo toda a gama de opções que pode existir, inclusive do trabalho informal), do trabalho para o não trabalho (situações de demissões, permanência em casa com filhos ou aposentadoria), do não trabalho para o trabalho (a volta para o trabalho de mercado) (Fouad & Bynner, 2008). Outras situações ainda se fazem importantes pelo potencial de afetar as trajetórias de trabalho no mercado, como o casamento, o divórcio ou a responsabilidade de cuidados com parentes (Richardson, 2012). As experiências do trabalhar de mulheres podem incluir uma série de diferentes situações ao longo da vida, incluindo experiências de mudanças entre atividades profissionais autônomas, diferentes vínculos de trabalho, mudança de empregos, profissões e áreas de atuação, bem como a dedicação exclusiva ao trabalho de cuidados.

A transição de carreira de mulheres é um tema amplamente estudado. Os enfoques principais são a transição escola-trabalho, a aposentadoria e as mulheres em cargos de gestão no ambiente organizacional. As populações consideradas privilegiadas do ponto de vista das oportunidades sociais, com possibilidade de realizar escolhas em sua trajetória profissional, como mulheres com formação profissional, executivas e professoras universitárias, representam a maioria dos estudos. A questão da maternidade, o empreendedorismo e a meia idade foram temas recorrentes encontrados relativos a mudanças na vida profissional de mulheres. A seguir serão apresentados alguns estudos relevantes para a discussão da temática.

A visão de gênero e a perspectiva feminista de compreensão da carreira são o foco de um importante estudo qualitativo internacional sobre as trajetórias profissionais das mulheres mais velhas, executado por Bimrose e colaboradoras (2014). Realizado em seis países, com mulheres de 45 a 65 anos, obteve como resultado a compreensão de que o entendimento das carreiras das mulheres deve ser contextualizado e processual, levando em conta as transições múltiplas. As histórias das mulheres demonstraram uma interação entre as circunstâncias externas, as experiências subjetivas e o processo de reflexão para tomada de decisões no curso da ação e a transição entre papéis e experiências de emprego. Relatam ainda a falta de apoio e a orientação formal, especialmente durante períodos de transição. Esse apoio ocorre informalmente, por amigos, colegas e família (Bimrose et al., 2014).

Motulsky (2010) realizou uma investigação qualitativa nos Estados Unidos da América com 13 mulheres de meia-idade (42 a 57 anos), a partir da perspectiva relacional do trabalho, examinando o processo de transição de carreira e os relacionamentos. Foram realizadas duas entrevistas com os seguintes focos: 1) senso de identidade, antecedentes familiares e profissionais e as decisões de transição de carreira dos participantes; 2) experiências de estagnação e avanço no processo de transição, que ajudaram e impediram a transição de carreira. A autora afirma que os relacionamentos podem melhorar ou prejudicar o processo de transição, sugerindo que a qualidade e a natureza das relações interferem nas respostas tanto de paralisação quanto de crescimento psicológico da pessoa em transição.

Ainda sobre os aspectos relacionais, os cônjuges ou parceiros apresentam papel central, os amigos possuem importância crítica e os pais e parentes são citados nessas situações. Amigos do trabalho e supervisores, família extensa, irmãos e filhos, conexões comunitárias e assistência profissional também aparecem. Motulsky observa ainda que o significado atribuído para a mudança de carreira, o envolvimento e o nível de conexão afetaram o processo, enfatizando a importância dos amigos em torno do processo de transição de carreira (Motulsky,

2010). As duas pesquisas apresentadas enfocam as mulheres mais velhas e ressaltam a importância do suporte social na condução do processo de transição.

A seguir alguns estudos a respeito da transição do trabalho formal para a atividade autônoma empreendedora serão discutidos, por apresentarem relevância para o tema estudado. Lewis e colaboradores (2015) realizaram, na Nova Zelândia, um estudo longitudinal com mulheres que vivenciaram a transição do emprego corporativo para o trabalho autônomo, com o advento da maternidade. Os fatores pessoais e familiares sustentaram a busca por uma carreira empreendedora, indicando a interação desses elementos na transição de carreira. A maternidade, entendida como um novo estágio da vida, exigiu a flexibilidade para a conciliação do papel profissional e materno. O apoio do cônjuge e de familiares foram elencados como importantes nesse processo.

Outro estudo de mesmo tema foi realizado na Irlanda do Norte com 14 mulheres empreendedoras de 28 a 49 anos, em que a maioria possuía filhos e profissões estabelecidas previamente à atividade empreendedora. O estudo qualitativo apresentou o objetivo de investigar o equilíbrio e a flexibilidade entre as responsabilidades do trabalho e as questões domésticas e familiares como um dos motivadores para a transição de carreira (McGowan et al., 2012). Os achados validam que o desejo de obter mais flexibilidade para equilibrar as suas próprias ambições de crescimento profissional com as necessidades da sua família é descrito como a motivação para a transição, mas que os desafios para equilibrar as demandas continuam como um foco de tensão. Experiências negativas também foram relatadas, como o sentimento de culpa decorrente da expectativa quanto ao papel tradicional das mulheres na sociedade como mãe e cuidadora primária no lar, reiterando as questões relativas às barreiras do gênero.

Outro estudo qualitativo de mesma temática foi desenvolvido no Brasil, no estado do Espírito Santo, por Ferreira e colaboradores (2018), e investigou mulheres com idade entre 28 e 47 anos, com alto grau de formação educacional e poder aquisitivo que trabalhavam em

empresas privadas antes de se tornarem empreendedoras. O nascimento dos filhos foi relatado como um importante marco para a escolha do empreendedorismo, mas não a única motivação. Essas mães empreendedoras passaram a trabalhar por conta própria em busca de uma melhor qualidade de vida e de autorrealização profissional, conciliando um trabalho mais flexível e o desejo de alavancar suas carreiras. Não foram mencionadas questões relacionadas a elementos do contexto como importantes para a tomada de decisão das participantes.

Visentini (2021) investigou a transição de carreira de 20 mulheres brasileiras com formação superior e sem filhos que optaram por sair de empresas e iniciar novas atividades profissionais. Os motivos descritos para a transição foram: a necessidade de ter mais tempo para si, o desejo de conciliar o trabalho com as necessidades pessoais, a busca por um trabalho com propósito, a discordância com a cultura organizacional, a necessidade de mais desafios no trabalho e preocupações com a saúde, bem como a busca de sustentabilidade da carreira em longo prazo. As mudanças são caracterizadas por 3 situações: 1) exercer uma atividade autônoma na mesma área com mais qualidade de vida; 2) ruptura com a área de atuação e busca de profissionalização de hobbies ou antigos interesses; 3) busca de desafios profissionais e do desenvolvimento de um trabalho autônomo, sem as limitações impostas pela organização. Vale ressaltar que a desigualdade de gênero é percebida e compõe, juntamente com outros fatores, a insatisfação com o trabalho corporativo.

Outro estudo brasileiro com mulheres na faixa etária entre 32 e 45 anos que realizaram a transição por iniciativa própria, de um emprego formal para o empreendedorismo, objetivou investigar como as mulheres articulam a felicidade ao momento de transição de carreira. As motivações citadas para a transição se relacionam com a busca por liberdade e pelo exercício de uma atividade laboral que gere valor e impacto na vida de outras pessoas. O estudo revelou que a busca por um trabalho associado ao sentimento pessoal de felicidade supera fatores como

estabilidade e retorno financeiro (Torres, 2020). Não foram detalhadas questões relacionadas ao perfil socioeconômico das participantes.

Apesar das diferenças de contextos estudados e perfis das mulheres, os achados se mostram relevantes por produzirem dados que reiteram a importância do entendimento da transição de carreira de mulheres. Estudos relativos à transição de carreira de mulheres com diferentes perfis de qualificação profissional e classe social não foram identificados. Nos estudos apresentados, a dinâmica relacional enfatiza o apoio emocional e instrumental como recursos que apoiaram o processo de transição, ressaltando a importância do suporte social. As barreiras de gênero apresentadas descrevem a socialização e a expectativa de papéis no que tange ao trabalho de cuidados e no lugar possível de ser ocupado pela mulher no trabalho, bem como as barreiras estruturais vividas no ambiente organizacional, incluindo a falta de oportunidades.

A necessidade de autodeterminação pode ser analisada a partir dos resultados que apresentam os motivos para a transição atrelados à realização de atividades interessantes e à importância da congruência entre os valores pessoais e organizacionais. A necessidade de conexão social, expressa a partir da insatisfação com as relações no ambiente de trabalho e da necessidade de contribuição e de impacto na vida de outras pessoas, é outro aspecto relevante das pesquisas apresentadas. Conclui-se que os achados nas pesquisas relacionadas à transição de carreira de mulheres permitem a articulação com a lente teórica do presente trabalho, apoiando a relevância quanto aos objetivos do estudo.

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo Geral

A presente tese tem por objetivo geral compreender a experiência do trabalhar e a transição de carreira de mulheres com diferentes níveis de qualificação profissional, sob a ótica das teorias Psicologia Relacional do Trabalho e Psicologia do Trabalho.

4.2 Objetivos Específicos

- a) Definir os aspectos constituintes da transição de carreira das entrevistadas, enfatizando a volição, a adaptabilidade de carreira e a necessidade de autodeterminação;
- b) Identificar e analisar as possíveis barreiras enfrentadas pelas mulheres no desenvolvimento da carreira e nas transições;
- c) Caracterizar o contexto relacional da carreira das mulheres e em especial nas transições, enfatizando a necessidade de conexão social e a importância do suporte social;
- d) Descrever similaridades e diferenças nas narrativas das participantes com perfil profissional com formação de nível superior (formação superior e pós-graduação) e perfil profissional sem formação superior; e,
- e) Compreender, na experiência das mulheres, como se caracteriza o trabalho decente.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção serão apresentados os procedimentos metodológicos. Inicialmente, será caracterizada a pesquisa com base nas escolhas realizadas para o atendimento ao objetivo central da tese. Em seguida, serão apresentados os critérios de participação da investigação. Por fim, serão discutidos o instrumento e o procedimento de coleta de dados, o percurso adotado para a análise dos dados e as questões éticas envolvidas.

5.1 A caracterização da pesquisa

O método utilizado para atender ao objetivo proposto foi o qualitativo. Haja vista a mudança significativa já descrita ocorrida no mundo do trabalho, nos contextos sociais e a pluralidade das realidades vividas, este método possibilita a sensibilidade exigida para apreender as narrativas, considerando seus termos locais, temporais e situacionais (Flick, 2004). Esta abordagem metodológica se apresenta como fundamental, pois possibilita a compreensão da experiência, bem como a garantia da captação dos significados subjetivos, a partir da perspectiva das participantes, de suas experiências e visões, por meio de um diálogo (Flick, 2013), possibilitando aprender a respeito da experiência do trabalhar (Blustein, 2006)

O tipo de pesquisa quanto ao seu objetivo pode ser descrito como exploratório e descritivo. O procedimento utilizado foi o de estudo de casos múltiplos, cuja estratégia permite a investigação dos eventos da vida real, de forma holística, entrelaçando teoria e prática, sendo o caso, apesar de único, a expressão do que existe de universal e permitindo conhecer de modo profundo e abrangente a sua singularidade, especialmente quando o limite entre o fenômeno e o contexto são pouco definidos (Baptista & Campos, 2014). Este procedimento pressupõe a utilização do referencial teórico como ponto de partida, a consideração da multidimensionalidade de cada caso estudado – aspectos sociais, psicológicos, biológicos,

culturais e econômicos – como também a necessidade de fornecer elementos de análise que permitam interpretações a partir de critérios objetivos (Peres & Santos, 2005; Stake, 2006).

5.2 Participantes

A amostragem da pesquisa se constituiu, de forma intencional, por representação; destarte, a escolha das participantes se deu a partir da contribuição possível em relação à temática, começando do enquadramento no perfil definido e no interesse manifesto em participar da pesquisa (Gil, 2008). Os critérios para a escolha das participantes foram os seguintes: mulheres, entre 25 e 49 anos que vivenciaram pelo menos uma transição de carreira nos últimos cinco anos – considerando a data de convite à participação da entrevista –, que aceitassem participar da pesquisa. A faixa etária definida como critério foi a idade entre 25 e 49 anos, visto que, da população ocupada no Brasil em 2018 – momento do delineamento da pesquisa –, a maioria estava na faixa etária entre 25 e 49 anos (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2018a).

A transição de carreira aqui é entendida como qualquer mudança significativa em relação à sua atividade profissional: mudança de profissão, mudança na forma de atuação, início de uma atividade autônoma, saída do trabalho de mercado para atividades de cuidado e vice-versa. A região de residência ou de origem considerada, no caso das mulheres cuja transição envolveu a mudança de cidade, estado ou país, foi a região sul e sudeste do Brasil. Não houve restrição quanto ao perfil de atuação profissional, visando abarcar a diversidade de situações presentes no contexto atual. Já em relação à qualificação profissional, que pode ser considerada uma marcação importante em relação à classe social e acesso ao trabalho decente (Ribeiro et al., 2016), definiram-se dois grupos distintos:

a) Grupo 1: perfil profissional com formação de nível superior (formação superior e pós-graduação),

b) Grupo 2: perfil profissional sem formação superior.

A amostragem foi composta por conveniência, visando garantir o acesso da pesquisadora às participantes da pesquisa (Flick, 2004). A estratégia de bola de neve foi utilizada a fim de identificar as participantes, utilizando a rede de relacionamentos da pesquisadora para as identificações iniciais e sucessivamente solicitando indicação de novas participantes (Vinuto, 2016), bem como a divulgação da pesquisa nas redes sociais *Facebook* e *Instagram*.

Cada um dos grupos foi composto por 12 casos, totalizando 24 participantes, a fim de garantir a saturação dos dados, ou seja, atingir o ponto em que temas adicionais não são mais encontrados com a adição de novos casos, a partir da revisão de dados sucessivos sobre uma categoria investigada (Ando et al., 2014). Vale ressaltar que, com o início da pandemia do COVID – 19, houve uma diminuição na aderência à participação, em especial das mulheres pertencentes ao Grupo 2, pela imposição, devido ao momento de isolamento social, que as entrevistas ocorressem somente no formato on-line, influenciando inclusive no perfil das participantes, excluindo aquelas que não possuíssem recurso de internet. Foi utilizado, por indicação de uma participante, o Grupo fechado do *Facebook* intitulado Maternativa³, grupo de colaboração com enfoque no apoio feminino, para recrutamento de participantes do Grupo 2.

³ www.facebook.com/maternativabr

5.3 Instrumento

O instrumento utilizado foi a entrevista narrativa episódica. As narrativas contemplam posicionamentos individualizados, construídos e legitimados nas relações psicossociais em que a contribuição pessoal – saberes e experiências – é transformada em linguagem (Ribeiro, 2013). O uso de narrativas, histórias e conversas, como representações de discursos atuais, é adequado e permite entender o desenvolvimento da carreira e da vida profissional e estudar os processos psicossociológicos envolvidos, na medida em que a história contada dá voz e articula os pontos de vista, capturando a complexidade, os meandros, bem como o contexto e os relacionamentos (Blustein et al., 2004; Flum, 2001b). A continuidade e a causalidade estão relacionadas, na medida em que o indivíduo atribui os motivos e constrói o enredo ao contar a sua história (Cochran, 2012) .

Com objetivo de apreender o conteúdo narrativo-episódico e semântico, esse tipo de entrevista permite que se explore a narrativa de experiências relevantes da entrevistada, no curso de seu contexto, ao mesmo tempo em que é possível elucidar a construção dessa realidade, de modo indagativo, entendendo as conexões abstratas e os conceitos acerca das temáticas investigadas (Flick, 2013). Dessa forma, o foco da narrativa são as experiências, situações e episódios relevantes para a entrevistada, a partir de estímulos importantes ao estudo, definidos e apresentados previamente (Flick, 2013).

Esse instrumento permite tornar acessível conhecimentos complementares, enfocando tanto o conhecimento episódico que se relaciona às circunstâncias concretas e contextuais (tempo, espaço, pessoas, acontecimentos, situações) quanto o conhecimento semântico, abstrato e generalizado (Flick, 2002). Conforme exposto, a entrevista narrativa-episódica possibilita o entendimento da história de carreira das participantes, bem como os significados

atribuídos ao trabalhar, as transições e o trabalho decente, a partir dos objetivos específicos definidos para o estudo.

Para apoiar esse processo, um guia da entrevista orientou a entrevistadora para os domínios de tópicos exigidos na narrativa (Flick, 2004). Dessa forma, um roteiro de perguntas foi construído (Apêndice A), com foco nos objetivos do estudo, com questões divididas em três blocos. Vale evidenciar que a construção das perguntas utilizou uma linguagem adequada ao entendimento das participantes, evitando conceitos teóricos.

O primeiro bloco de questões tratou da descrição da trajetória de carreira, enfocando o relato da vida profissional e visando à identificação das relações significativas e contextos. Foi solicitado que a participante relatasse a respeito de sua vida profissional, desde quando começou a trabalhar até os dias atuais e os principais acontecimentos. As perguntas enfatizaram as mudanças (transições de carreira), como também os sentimentos em relação ao trabalhar, destacando o pertencimento e a exclusão.

O segundo bloco de questões visou identificar os aspectos constituintes da transição de carreira, enfatizando as motivações envolvidas, o contexto, a capacidade de escolha e os recursos presentes. As questões abordaram o detalhamento das situações que motivaram as mudanças ocorridas na carreira, se foram planejadas, esperadas ou inesperadas, e se a opção de escolha esteve presente. Solicitou-se às participantes que realizassem a descrição de uma decisão de carreira desafiadora enfatizando o seu papel, dos demais envolvidos e que avaliassem a qualidade da decisão tomada. Ainda neste bloco, foi feita a pergunta a respeito da participação de pessoas que colaboraram ou participaram das decisões e escolhas profissionais, tanto do ponto de vista positivo quanto negativo.

No terceiro bloco foram abordadas questões relativas à avaliação do contexto relacional das mulheres e o exame do papel dos relacionamentos em sua vida e carreira. Foram

investigadas as relações entre os relacionamentos interpessoais e as situações de tomada de decisões e a descrição dos relacionamentos importantes que influenciaram, ajudaram ou dificultaram a vivência desse processo. Enfatizaram-se tanto as relações do trabalho quanto as relações pessoais e de apoio, bem como o nível de importância de cada uma delas. Para finalizar, foi oferecida a oportunidade de a entrevistada abordar pontos importantes não perguntados, bem como realizar uma avaliação da entrevista em uma conversa informal.

5.4 Procedimento de Coleta de Dados

Após a identificação das participantes, foi realizado um contato prévio para a explicação da temática, a verificação do critério de inclusão e o interesse em participar da pesquisa. Depois do aceite na participação, foi explicado e enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B), cuja admissão em alguns casos foi assinada e em outros foi gravada. Neste primeiro contato foi enviado um questionário sociodemográfico com informações básicas sobre a participante, abarcando questões iniciais sobre o seu perfil (Apêndice A), que foi devolvido antes da entrevista.

Após essa etapa, foi realizada a entrevista, cuja introdução ocorreu a partir do questionário sociodemográfico, que serviu de base para as informações iniciais da participante, prosseguindo com uma breve explicação sobre a pesquisa, a fim de garantir o entendimento da participante a respeito do assunto a ser abordado. Antes de iniciar, foi realizada a explicação da dinâmica da entrevista episódica, em que a entrevistada seria convidada a contar situações relevantes de sua vida, narrando com detalhes as experiências e como foi para ela vivenciá-las.

Respeitando a disponibilidade de cada participante, foram agendadas uma ou duas entrevistas, *on-line*, para a garantia do alcance geográfico e do respeito às medidas sanitárias da COVID – 19. Com duração média de 60 min a 90 min, as entrevistas foram gravadas e,

posteriormente, transcritas para análise. Foi realizada uma entrevista piloto, a fim de garantir a adequação do roteiro da entrevista ao objetivo do estudo (Flick, 2002). O roteiro se mostrou adequado, sem a necessidade de ajustes e a entrevista piloto foi utilizada no estudo.

5.5 Procedimento de Análise de Dados

A análise de conteúdo foi empregada para realizar a organização dos dados provenientes da investigação e utilizou-se o procedimento de análise categorial temática, de acordo com as orientações metodológicas da Análise de Conteúdo (Bardin, 2016). O uso do método permite a superação da incerteza presente na leitura do fenômeno, produzindo uma leitura válida, bem como o aumento da produtividade a partir da ampliação do olhar espontâneo, e a busca daquilo que não é compreensível a priori (Bardin, 2016).

A análise de Conteúdo Categorial Temática é realizada a partir das fases descritas a seguir. A fase 1, denominada pré-análise, consiste na estruturação do *corpus* da pesquisa, seleção e leitura flutuante do material coletado, após transcrição das entrevistas. Nesta fase, algumas regras devem ser observadas, sendo elas a exaustividade, que consiste em incluir e considerar os elementos do *corpus* sem omitir nada; a representatividade, que prevê que a amostra deve representar o universo inicial; a homogeneidade, que pressupõe que os dados devem obedecer aos critérios de escolha da amostra e não representar singularidades fora do critério; e, por fim, a pertinência, que define que a fonte de informação deve responder ao objetivo da pesquisa (Bardin, 2016).

Na fase 2, de exploração do material, realiza-se a codificação, momento em que se seleciona o material a fim de transformá-lo em registros que futuramente poderão ser agrupados. Posteriormente, executa-se a categorização, ou seja, a organização das unidades de registros em conjuntos significativos. No presente estudo, a categorização ocorreu de forma indutiva, sendo as categorias emergentes dos dados coletados. Essa estratégia representa uma

forma de evitar a conformidade dos dados e, conseqüentemente, distorção, sendo, portanto, empiricamente fundamentada, com o objetivo de revelar as estruturas latentes presentes nos dados (Gondim & Bendassolli, 2014).

Na categorização, importantes princípios devem ser respeitados para garantir a qualidade do processo, sendo estes: a exclusão mútua, que prevê que cada elemento só pode existir em uma categoria; a homogeneidade, que define que um único princípio de classificação deve governar a categorização; a pertinência, que pressupõe que as categorias devem responder às intenções da investigação; a objetividade e fidelidade, que preveem que, se as categorias forem bem definidas, não haverá distorções devido à subjetividade dos codificadores; a produtividade, que define que as categorias serão produtivas se os resultados forem férteis em inferências, em hipóteses novas e em dados exatos (Bardin, 2016).

As categorias identificadas foram comuns ao dois grupos, apesar dos conteúdos relativos aos grupos apresentarem as suas especificidades. O processo ocorreu primeiramente com a definição de categorias intermediárias e posteriormente a definição das categorias finais. Considerando os itens de qualidade acima citados, para evitar o viés da percepção, bem como as ideias preconcebidas sobre o fenômeno, três juízes pesquisadores com experiência em pesquisa qualitativa realizaram a validação da categorização dos presentes dados. A realização do ajuizamento da análise dos dados procedida pelo pesquisador é indicada para a sua validação (José & Campos, 2004), evitando as idiosincrasias pessoais que podem estar presentes no processo de análise.

O processo ocorreu da seguinte maneira: os juízes receberam um documento contendo a listagem das 9 categorias identificadas no processo de Análise de Conteúdo realizado, 27 trechos de falas do Grupo 1 e 27 trechos de falas do Grupo 2 das participantes da pesquisa para correlacionarem e indicarem discordâncias e inconsistências. Após essa análise, uma

subcategoria foi revista, alguns trechos foram alterados, visando aos princípios de qualidade da categorização.

Na última fase, procede-se o tratamento dos resultados, composto pela inferência e pela interpretação. Busca-se, nesta etapa, colocar em relevo as informações fornecidas pela análise, tornando os dados significativos. Os resultados devem ser apresentados em formato de descrições cursivas, acompanhadas de exemplificação de unidades de registro significativas para cada categoria e, posteriormente, deve ser relatada a discussão. A interpretação dos resultados tem como base o referencial teórico e seu foco é a apresentação do objeto de estudo a partir de um olhar teórico específico (Oliveira, 2008).

O percurso de análise aqui descrito foi repleto de movimentos e desafios no sentido de contemplar as experiências individuais do trabalhar, seus contextos e relações, bem como discutir os elementos gerais. Visto que não se objetiva em um estudo qualitativo a generalização dos dados, a discussão abarcará ambos os elementos.

5. 6 Procedimentos Éticos

O presente estudo foi realizado assegurando o compromisso com as questões éticas, tendo sido submetido ao Comitê de Ética da Universidade Federal do Espírito Santo e aprovado sob o CAAE: 25594819.6.0000.5542. A pesquisa cumpriu as normas previstas nas Resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde. Dessa forma, as participantes manifestaram sua concordância em responder à pesquisa, mediante o preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Assim, foram informadas sobre o objetivo da pesquisa, garantindo em todos os momentos a preservação do sigilo das respostas individuais, o respeito ao anonimato, a participação voluntária e a guarda adequada de materiais decorrentes da pesquisa.

Vale ressaltar que uma importante propriedade da narrativa a respeito da carreira é a possibilidade de gerar novas elaborações e construção de significados (Savickas et al., 2010), podendo ser considerado um benefício para a participante. Conforme descrito no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, todas as participantes foram alertadas sobre o risco de experimentar possível sentimento de desconforto ao narrar suas experiências, a depender de questões individuais. Foi oferecida a oportunidade de receber uma devolutiva da entrevista, com a possibilidade de discutir questões relativas à sua carreira.

Em relação à pesquisa on-line, em ambiente virtual não presencial, foram respeitadas as diretrizes estipuladas no Ofício circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS, no que tange às etapas de convite inicial, realizadas via e-mail e aplicativo *Whatsapp*, bem como na realização da entrevista, via aplicativo *Zoom*, e em todos os itens que se referem ao armazenamento de dados. Destaca-se que a utilização da pesquisa on-line não trouxe qualquer prejuízo para a dinâmica da entrevista, sendo avaliada como uma estratégia interessante pelas participantes.

6. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Esta seção apresenta os resultados a partir dos dados coletados, dividida em três tópicos. Inicialmente, apresenta-se a síntese do perfil e a caracterização das participantes de cada um dos grupos, auxiliando na compreensão de suas realidades e das trajetórias profissionais individuais. Posteriormente, são apresentados os resultados a partir das narrativas, articulados nas categorias de análise e divididos a partir dos grupos. Em terceiro, conclui-se a apresentação dos resultados com uma síntese sobre as similaridades e diferenças observadas nos diferentes perfis estudados.

6.1 Apresentação das Participantes

A caracterização das participantes será apresentada iniciando pelo Grupo 1 e seguida pelo Grupo 2, dadas as diferenças e especificidades de cada grupo. Inicialmente serão apresentadas as informações sociodemográficas; em seguida, será relatada a síntese a respeito das trajetórias profissionais e de formação das participantes. As entrevistas do Grupo 1 foram realizadas entre 27 de janeiro e 17 de julho de 2020 e as do Grupo 2 aconteceram entre 6 de julho e 15 de dezembro de 2020. A média de duração das entrevistas foi de 90 minutos. As informações apresentadas, então, são relativas ao período acima mencionado que, com exceção da primeira entrevista (piloto), todas as demais ocorreram no primeiro ano da pandemia de COVID – 19.

6.1.1 Caracterização das Participantes Grupo 1

Este grupo é composto por 12 mulheres que vivenciaram pelo menos uma situação de transição de carreira nos últimos cinco anos, contados considerando-se o período de realização da entrevista. As participantes possuem formação superior e pós-graduação. Com idades entre 31 e 49: cinco mulheres têm entre 31 e 40 anos e sete têm entre 41 e 49 anos. Sete participantes

relataram ter iniciado sua vida profissional com 15 a 16 anos, duas entre 12 e 14 anos e três entre 17 e 20 anos.

Onze das mulheres entrevistadas viviam uma união estável ou eram casadas por ocasião das entrevistas, sendo uma delas divorciada. Nove das participantes eram mães, a maioria com um único filho (n=5), com idades que variavam entre 1 e 12 anos de idade; uma participante possuía um filho de 22 anos. Sete coabitavam com o marido ou companheiro e filho(s). Todas haviam nascido na região Sudeste e aí moravam, com uma exceção. Sete delas moravam no Estado de São Paulo, uma no Estado do Rio de Janeiro, uma no Espírito Santo e uma no Ceará. Apenas uma participante residia temporariamente em outro país.

Sobre a situação profissional, 11 participantes exerciam atividade profissional remunerada na época da entrevista, enquanto apenas uma exercia atividade não remunerada de cuidado com os filhos. Entre aquelas que exerciam atividade profissional, nove eram autônomas e apenas duas tinham vínculo empregatício formal. Entre as que atuavam como autônomas, duas exerciam atividades como profissional liberal, uma era prestadora de serviço e as outras seis eram empresárias.

A Tabela 1 relaciona o nome fictício das participantes deste grupo, sendo apresentadas as seguintes informações: idade, estado civil atual, situação familiar e com quem vive, formação acadêmica (curso de graduação) e alguns dados sobre o histórico profissional, como a idade em que começou a trabalhar, a ocupação atual e o vínculo de trabalho que possui atualmente.

Tabela 1*Participantes do Grupo 1*

Nome	Idade	Estado Civil	Situação Familiar (coabitação)	Graduação	Idade começou a trabalhar	Ocupação profissional atual	Vínculo
Ana	39	união estável	marido e filha	psicologia	15	vendedora	autônoma
Andrea	44	casada	marido	pedagogia	15	coordenadora de RH	autônoma
Anita	40	casada	marido	comunicação social, psicologia	20	psicóloga clínica	autônoma
Andreza	40	casada	marido e filho	administração	12	comerciante	autônoma
Angélica	39	união estável	marido e filho	administração	16	trabalho de cuidados	não remunerado
Aurora	48	casada	filho	serviço social	15	consultora	autônoma
Arlete	41	casada	marido e filho	tecnólogo logística, licenciatura em matemática e pedagogia	15	professora do ensino fundamental	formal
Amélia	37	casada	marido e 2 filhas	psicologia	18	psicóloga clínica	autônoma
Abigail	42	casada	marido e 2 filhos	desenho industrial	14	correspondente cambial	autônoma
Alexandra	48	união estável	marido	administração	17	consultora de RH	autônoma
Alice	44	casada	marido e 2 filhos	pedagogia	16	consultora de RH	autônoma
Aline	49	divorciada	2 filhos	direito	16	gerente de operações	formal

A Tabela 2 apresenta uma síntese da trajetória das participantes, descrevendo o histórico das principais experiências profissionais e transições. As informações apresentadas têm como objetivo resumir e destacar as mudanças profissionais ocorridas desde que iniciaram suas atividades de trabalho até os dias atuais, sem a pretensão de incluir toda a gama de situações vivenciadas pelas mulheres.

Tabela 2

Síntese da trajetória das participantes do Grupo 1

Nome	Trajatória Profissional
Ana	Trabalhou em várias ocupações em áreas diversas antes da graduação. Após a formação em psicologia, atuou na área de Recursos Humanos; após um problema de saúde, passou a atuar de forma autônoma em projetos. Com o nascimento do filho deixou de atuar na área pela necessidade de maior ganho financeiro. Mudou de cidade e passou a atuar com vendas.
Andrea	Já atuava em empresas antes mesmo da formação acadêmica. Trabalhou com atendimento e educação corporativa em várias empresas, mantendo-se por alguns períodos atuando como consultora autônoma. Presentemente, atua fixamente em uma empresa, mas seu vínculo de trabalho é como autônoma.
Anita	Iniciou a vida profissional estagiando na área de marketing, juntamente com o curso de graduação. Atuou na área de marketing e publicidade, ocupando uma posição de gestão. Saiu da área e atuou como lojista e em comunicação, até tomar a decisão de cursar psicologia. Atualmente trabalha como psicóloga clínica.
Andreza	Já atuava em empresas antes mesmo da formação acadêmica. Atuou em Recursos Humanos e mudou para a área de Operações; ocupou a posição gerencial, até a tomada de decisão de abrir um negócio, tornando-se empreendedora. Atualmente possui o próprio comércio.

-
- Angélica** Trabalhou como vendedora antes da formação acadêmica. Atuou como estagiária, trainee e em posições de gestão na área de negócios e estratégia. Em um intervalo em que esteve fora do mercado formal, atuou como empreendedora. Possui uma experiência profissional de expatriação. Atualmente está dedicando-se ao trabalho de cuidados com o filho e morando em outro país, após a saída do último emprego para acompanhar o marido expatriado a trabalho.
- Aurora** Iniciou a atividade profissional antes da graduação; atuava no Departamento Pessoal. Após a graduação passou por algumas empresas atuando como Assistente Social nas áreas de Bem-estar e Cidadania, em cargos de gestão. Presentemente, após a saída da última empresa, atua como Consultora autônoma em sua área de especialidade.
- Arlete** Começou a atuar em empresas antes mesmo da graduação, na área logística; passou por algumas empresas e atuava como analista comercial. Após o nascimento do filho, decidiu sair da área e iniciar nova formação profissional em matemática. Atualmente é professora do ensino fundamental.
- Amélia** Atuava como telemarketing para custear a faculdade até iniciar estágio na área de psicologia. Atuou em Recursos Humanos em grandes empresas e como Coordenadora de Projetos. Fez uma formação em psicanálise e passou a atuar como psicóloga clínica, após o nascimento da segunda filha.
- Abigail** Iniciou a atividade profissional antes da graduação; atuou como Operadora telemarketing e caixa de banco. Passou por algumas empresas na área financeira e ocupou posição gerencial. Após a saída da área bancária, iniciou alguns negócios próprios até se tornar correspondente cambial, sua atividade atual.
- Alexandra** Atuou como estagiária em secretariado realizando curso técnico, ocupando várias posições em empresas. Passou por algumas organizações e mudou-se de sua terra natal devido a uma proposta de emprego no nível gerencial. Tornou-se autônoma após ser demitida, passando por algumas atividades até se tornar sócia da própria consultoria.
-

Alice	Iniciou suas atividades profissionais na área da educação, antes mesmo da graduação. Atuou como bolsista e voluntária. Decidiu sair da área da educação para a área empresarial como trainee. Passou por várias posições e empresas na área de Recursos Humanos, ocupando cargo de alta gestão. Atualmente é Consultora de Gestão de Pessoas e possui a própria empresa.
Aline	Iniciou a atividade profissional antes da graduação; passou por algumas áreas, especializando-se em atendimento. Ocupou várias posições até alcançar o posto gerencial. Depois de vivenciar a demissão em uma empresa em que estava há muitos anos, mudou de estado duas vezes, juntamente com os filhos, a partir de propostas de trabalho recebidas.

As participantes do Grupo 1, em seu histórico profissional, apresentam um início de atividade profissional marcado por ocupações diversas, sendo que a maioria delas adentra em uma organização antes do início da graduação, com oportunidade de crescimento profissional. Todas elas apresentaram empregos formais como a principal estratégia de empregabilidade no início da carreira, com oportunidade de crescimento ascendente, sendo que a maioria ocupou posições de gestão e de liderança.

As nuances vividas em segundo momento da carreira, caracterizado por uma idade mais avançada, os desafios em permanecerem empregadas no mercado corporativo e a mudança ocasionada pela presença dos filhos assinalam novas estratégias, abalizadas, em sua maioria, pelo início de atividades autônomas. Os recursos financeiros e o capital social presentes têm impacto no desenvolvimento da carreira e transições vivenciadas.

6.1.2 Caracterização das Participantes - Grupo 2

Este grupo é composto por 12 mulheres que vivenciaram pelo menos uma situação de transição de carreira nos últimos cinco anos, contados considerando-se o período de realização

da entrevista, com o ensino médio completo como grau de escolaridade. Dentre as participantes, quatro possuem curso técnico. As formações técnicas concentram-se nas áreas de enfermagem (N=2), edificações e logística. Deste grupo, nove mulheres iniciaram o curso superior em algum momento de suas vidas, sendo que quatro participantes estão fazendo o curso superior atualmente (destas, três estão na segunda opção de curso). As outras cinco participantes iniciaram a graduação e não deram continuidade. Dentre essas cinco mulheres, três delas iniciaram e pararam o curso superior mais de uma vez em mais de uma opção de curso.

Com idades entre 25 e 41 anos, este grupo possui mulheres mais jovens em comparação ao Grupo 1: cinco mulheres possuem entre 25 e 30 anos (idade não presente no Grupo 1), seis possuem entre 31 e 40 e uma mulher possui 41 anos. A maioria iniciou a vida profissional com a idade entre 15 e 17 anos (n=8), três entre 13 e 14 anos e uma participante com 22 anos. As mulheres, em sua maioria, vivem uma união estável ou são casadas (N=8), duas são divorciadas/separadas e duas são solteiras. Em relação à maternidade, 10 das participantes são mães; a maioria possui um filho (n=5), com idades que variam entre 1 e 15 anos, sendo que uma das participantes é mãe de trigêmeos. Coabitam, em sua maioria, com o marido/companheiro(a) e filho(s) (N=7), as demais (N=3) residem com outros parentes (pais/irmãos) e uma reside somente com as filhas. Residentes ou originárias da região Sul e Sudeste, quatro mulheres moram no estado de São Paulo, uma no Rio de Janeiro, seis no Espírito Santo e uma em Santa Catarina.

Sobre a situação profissional, a maioria das mulheres exerce atividade profissional (N=11), uma participante deixou de exercer trabalho remunerado para se dedicar ao trabalho de cuidado com os filhos e ao estudo (curso graduação). O vínculo de trabalho se caracteriza da seguinte forma: trabalho formal (N=3), trabalho autônomo (N=4) e trabalho formal concomitante com autônomo (N=4). A Tabela 3 relaciona o nome fictício das participantes

deste grupo, sendo apresentadas as seguintes informações: idade, estado civil atual, situação familiar e com quem vive, escolaridade e alguns dados sobre a carreira, como a idade em que começou a trabalhar, a ocupação profissional atual e o vínculo de trabalho que apresenta atualmente.

Tabela 3

Participantes do Grupo 2

Nome	Idade	Estado Civil	Situação Familiar (coabitação)	Escolaridade	Idade começou trabalhar	Ocupação profissional atual	Vínculo
Beatriz	25	solteira	pais	cursando superior - administração	16	estagiária adm. de vendas	contrato de estágio
Bruna	30	casada	marido e filhas	cursando superior - psicologia	22	trabalho de cuidados e estudante	não se aplica
Bianca	25	solteira	pais e irmã	técnico em logística, cursando superior - psicologia	17	assistente licitação, montando um negócio próprio	registrada e autônoma
Bárbara	40	casada	marido e filhos	ensino médio	16	empreendedora (alimentos)	autônoma
Bela	34	casada	marido e filhos	curso técnico em enfermagem	15	técnica em enfermagem	registrada
Berenice	29	casada	marido e filho	ensino médio	15	gerente comercial de clínica, maquiadora	registrada e autônoma
Brenda	35	divorciada	mãe e sobrinho	ensino médio	13	artesã e assessora de festas	autônoma
Betina	41	casada	marido e filho	ensino médio	14	empresária (pesquisa de mercado)	autônoma
Bia	31	casada	marido e filho	cursando superior - psicologia	16	vendedora on-line lingerie	autônoma
Betânia	30	separada	filhas	ensino médio	16	analista administrativa e empreendedora	registrada e autônoma
Brígida	38	união estável	marido e filha	técnico em edificações	16	psicanalista e empreendedora	autônoma

Bete	39	união estável	companheira e filha	curso técnico em enfermagem	14	técnica em enfermagem e massoterapeuta	registrada e autônoma
-------------	----	---------------	---------------------	-----------------------------	----	--	-----------------------

A Tabela 4 apresenta uma síntese da trajetória das participantes, descrevendo o histórico das principais experiências profissionais e transições. As informações apresentadas têm como objetivo resumir e destacar as mudanças profissionais ocorridas desde que iniciaram suas atividades de trabalho até os dias atuais, sem a pretensão de incluir toda a gama de situações vivenciadas pelas mulheres.

Tabela 4

Síntese da trajetória das participantes do Grupo 2

Nome	Trajatória Profissional
Beatriz	Passou por várias áreas atuando como estagiária, auxiliar e técnica. Iniciou a graduação em arquitetura, descontinuou e atualmente cursa administração. As atividades profissionais, no decorrer dos últimos anos, foram correlatas à graduação em curso. Presentemente, atua como estagiária administrativa.
Bruna	Iniciou a atividade profissional juntamente com a graduação realizando estágio. Optou por atuar em uma área diferente da que estava cursando; tornou-se empresária confeccionando roupas e deixou a faculdade de direito. Após o nascimento de sua filha, decidiu se dedicar ao trabalho de cuidados. Atualmente, estuda psicologia e cuida de suas 2 filhas.

-
- Bianca** Realizou curso técnico em logística e trabalhou em algumas áreas. Iniciou curso de graduação em engenharia e trabalhou com logística. Após passar por algumas empresas e sentir-se insatisfeita com a área, iniciou graduação em Psicologia e está cursando. Atualmente possui duas atividades profissionais: possui vínculo formal de trabalho atuando com licitação e está montando um negócio próprio.
-
- Bárbara** Iniciou a sua atividade profissional com atendimento ao público, concentrando a maioria de suas experiências na área da saúde, atuando em diversos estabelecimentos. Posteriormente tornou-se empresária no ramo de vestuário. Após o nascimento do segundo filho, que necessitava de cuidados intensivos, passou a atuar no trabalho de cuidados e, posteriormente, iniciou uma atividade de produção de salgados para venda.
- Bela** Iniciou sua atividade profissional como aprendiz e atuou em algumas atividades até a realização do curso técnico em enfermagem. Desde então, atua na área tendo passado por vários hospitais e atualmente é concursada. Após o nascimento dos filhos trigêmeos, passou a trabalhar no turno da noite. Iniciou uma graduação, mas não completou.
- Berenice** Iniciou sua atividade profissional atuando em diversas áreas. Iniciou os cursos de direito e pedagogia e atuou, no decorrer de cada curso, em atividades correlatas, como estagiária e educadora, passando por uma série de locais. Presentemente atua paralelamente como gerente comercial de clínica e maquiadora profissional.
- Brenda** Iniciou a vida profissional como ajudante na feira e exerceu atividades administrativas. Iniciou uma graduação, mas não completou. Trabalhou no aeroporto como atendente durante nove anos, realizando, em paralelo, viagens para compra de produtos importados para a venda. Após a saída do aeroporto, dedicou-se à venda de importados, mas interrompeu a atividade por não obter os resultados esperados. Iniciou a atividade de artesanatos e personalizados para festas, tornando-se Assessora de Festas.
-

-
- Betina** Iniciou sua atividade profissional atuando em lanchonete e posteriormente ingressou na área de pesquisa. Após atuar como autônoma, foi contratada e passou por algumas empresas em uma série de posições, inclusive gerencial, em pesquisa de mercado. Iniciou 2 graduações e não completou. Após longo tempo na área e o nascimento do seu filho, foi demitida. Iniciou atividades de empreendedora de Festas Infantis e posteriormente voltou ao ramo de Pesquisa de Mercado como empresária.
- Bia** Iniciou sua atividade profissional na área gráfica; interrompeu suas atividades profissionais para o trabalho de cuidados com o filho, retornando posteriormente à mesma empresa, na qual permaneceu por algum tempo, até tornar-se supervisora. Negociou sua demissão para buscar estágio na área da psicologia, o que foi dificultado pelo advento da pandemia. Atualmente trabalha como vendedora on-line de lingerie.
- Betânia** Iniciou a atividade profissional no comércio. Após início da graduação em administração, atuou em alguns locais nessa área. Também iniciou os cursos de letras e enfermagem. Dedicou-se temporariamente ao trabalho de cuidados com as filhas e voltou a operar na área administrativa em uma empresa. Atua, em paralelo, fazendo pães artesanais para venda.
- Brígida** Iniciou a atividade profissional realizando estágio pela escola técnica em edificação e permaneceu 12 anos na mesma empresa, passando por várias funções até se tornar coordenadora de projetos. Iniciou a formação em psicanálise e passou a atuar de forma concomitante nas duas áreas, até migrar para a psicanálise. Saiu da área após engravidar, iniciando a atividade empreendedora de fraldas ecológicas.
- Bete** Começou a trabalhar e parou para estudar, pois cursou o ensino médio juntamente com o técnico em enfermagem. Retornou ao mercado de trabalho aos 18 anos, exercendo atividades em áreas diversas. Entrou na enfermagem aos 21 anos, trabalhou em alguns locais e permanece na mesma organização de saúde há 16 anos. Iniciou paralelamente a atividade de massoterapia e realiza atendimentos nessa área, de forma autônoma.
-

As participantes do Grupo 2, em seu histórico profissional, apresentam um início de atividade profissional marcado por ocupações diversas. A maioria delas realiza uma série de mudanças, principalmente as mulheres com 30 anos ou menos (idade não presente no Grupo 1). A graduação está presente, mesmo sem a sua continuidade e conclusão para a maioria das mulheres. O curso técnico representa uma formação com inserção para a atividade profissional.

As nuances vividas refletem diferentes motivações; dentre elas, a busca por desenvolvimento profissional e a mudança ocasionada pela presença dos filhos assinalam novas estratégias, abalizadas, em sua maioria, pelo início de atividades autônomas. Os recursos financeiros têm impacto no desenvolvimento da carreira e nas transições vivenciadas.

6.2 Apresentação dos Resultados

A apresentação dos resultados divide-se entre os dois perfis entrevistados; inicia-se pelo Grupo 1, seguido pelo Grupo 2, dadas as especificidades já apresentadas. Em seguida, realiza-se a síntese a respeito das narrativas dos grupos, com o objetivo de salientar as similaridades e diferenças encontradas nas experiências do trabalhar das mulheres entrevistadas.

Os resultados estão organizados em cinco categorias e nove subcategorias, propostas a partir da análise dos dados (Tabela 5). As categorias são as mesmas para os diferentes Grupos de Mulheres; apesar das diferenças expressas nas experiências vividas, permitem a mesma classificação. Os relatos das participantes expressam episódios complexos cuja categorização dos temas reflete situações imbricadas. Para garantir a compreensão das situações apresentadas, optou-se por manter os relatos de forma ampla e completa, podendo envolver mais do que uma categoria.

Tabela 5*Categorias de Análise*

Categorias	Subcategorias	Descrição
O desenvolvimento da carreira e as transições	O início da carreira e a formação	Motivações no início da carreira, escolha da formação/graduação, histórico profissional.
	Tipos de transição e tomada de decisão	Tipos de transição, mudança planejada e não planejada, tomada de decisão e avaliação da decisão tomada.
A satisfação com o trabalho	Novos sentidos nas relações de trabalho e a ascensão	Mudança para uma nova profissão ou modalidade de relação profissional. Busca de novos sentidos no trabalho e ascensão.
A construção de novas perspectivas profissionais: recurso financeiro, apoio e oportunidades	Recursos concretos	Planejamento para a transição e o recurso financeiro ou apoio concreto necessário.
	Apoio Emocional	Situações de proteção e suporte no processo decisório, críticas e ausência de apoio.
	Oportunidades e Aprendizados	Relações e contextos que proporcionam aprendizagem, inspiração e oportunidades de novos trabalhos.
A Maternidade	A Maternidade	A conciliação entre as demandas do trabalho/estudo e a dedicação ao papel materno.
As barreiras	As relações de trabalho	As relações com a liderança e o contexto hostil de trabalho.
	As questões de gênero	A falta de representatividade no ambiente corporativo, discriminação (aparência física, idade e ao fato de ter filho).

6.2.1 Apresentação dos Resultados do Grupo 1 - Mulheres com Perfil Profissional com Ensino Superior

6.2.1.1 O Desenvolvimento da Carreira e as Transições

A categoria proposta aborda o desenvolvimento da carreira conforme percebida pelas participantes, incluindo o histórico pessoal no mundo do trabalho, desde o início de suas vidas profissionais e as mudanças ocorridas em suas carreiras ao longo do tempo, bem como a

formação profissional. As transições de carreira são apresentadas em suas diversas manifestações. A categoria foi subdividida em: início da carreira e a formação profissional; e os tipos de transição e a tomada de decisão.

6.2.1.1.1 O Início da Carreira e a Formação

A subcategoria descreve os relatos acerca das primeiras experiências profissionais, caracterizando o período inicial de entrada no mercado de trabalho, as experiências decorrentes e as primeiras transições vividas. As escolhas relacionadas à formação profissional (graduação) também estão alistadas nesta subcategoria. Os motivos das escolhas e oportunidades são explorados.

O relato do início da carreira pelas participantes é expresso a partir das primeiras experiências profissionais, que ocorreram em diferentes fases da vida. Todas as mulheres entrevistadas começaram a trabalhar antes de concluir o curso de graduação. A idade com a qual começaram a trabalhar variou entre 12 e 20 anos. Os relatos indicam que o primeiro trabalho realizado era decorrente de uma oportunidade disponível e não o resultado de uma escolha intencional; em alguns casos, a primeira atividade profissional está relacionada a um estágio profissionalizante, em outros reflete a influência dos pais. A sequência de atividades profissionais e transições experienciadas sem a noção de intencionalidade ou planejamento no início da carreira está presente, como relata Arlete:

Eu comecei a trabalhar aos 15 anos em uma lanchonete; eu fui me envolvendo com a parte de escritório. Eu comecei a trabalhar muito nova e você acaba pegando o que tem. Trabalhar de segunda a sexta era o que eu queria, então fui para a X; entrei por acaso, não é porque era uma multinacional. Eu estava desempregada, acabei passando e me envolvi no mundo corporativo (Arlete).

O relato acima indica que, apesar das situações iniciais de trabalho não serem planejadas ou almeçadas, elas permitem o acesso a melhores condições. Em alguns casos, trabalhar em uma empresa menor serve de acesso a empresas maiores, proporcionando ascensão – melhores condições e perspectivas futuras –, conforme narrado abaixo:

Aos 16 anos, eu entrei em uma contabilidade como auxiliar de departamento pessoal. Lá eu fui crescendo; quando a multinacional X entrou no Brasil, eu falei: eu vou trabalhar lá. Eu não tinha noção, eu só tinha a ideia de que eu queria crescer. No que eu entrei lá, fiquei deslumbrada: saí de uma empresa pequena e fui para uma multinacional bilíngue. É como se fosse um peixinho no aquário que entrou no oceano (Andreza).

No relato seguinte também há ausência de escolha do trabalho a ser desempenhado. Ele se apresenta como uma oportunidade de ascensão profissional, sendo um primeiro passo para a mudança para uma empresa maior. Os primeiros trabalhos ocorrem em pequenas empresas e, a partir destas experiências, surge a oportunidade para atuar em grandes corporações.

Comecei a trabalhar com 15 anos. Não é você que escolhe o emprego, o emprego te escolhe. Trabalhei em pequenas empresas, (...) e, aos 18 anos, veio uma oportunidade de trabalhar em uma grande empresa como terceirizada; fui lá como recepcionista para pagar a faculdade. Eu fiz faculdade de pedagogia com especialização em RH, mas de verdade eu nem sabia por que eu estava fazendo aquilo (Andrea).

Estes primeiros empregos também são apontados como uma fonte de renda para a realização de um curso superior. Além de as primeiras experiências de trabalho serem escolhas baseadas em oportunidades ocasionais, o motivo da escolha de um curso superior, em algumas situações, não estava claro ou então não representava o curso almejado.

A graduação escolhida dependia da viabilidade econômica no caso de Aline, que sonhava em cursar medicina, mas não conseguiu atingir seu objetivo e seguiu a tradição familiar da área de trabalho do pai:

Eu iniciei minha carreira trabalhando em banco, já que a carreira do meu pai foi em banco; quando eu comecei a trabalhar e fazer faculdade, ele me ajudou a entrar num banco e fui crescendo. Fui convidada para trabalhar numa seguradora. Eu já estava me bancando sozinha; meus pais estavam se separando e eu desisti de fazer medicina. Sempre foi o meu sonho desde pequena (Aline).

A influência familiar e o histórico de limitação financeira também estão presentes e determinam as escolhas de Alexandra em relação aos estudos e consequente atuação profissional, inviabilizando o seu desejo de estudar artes plásticas:

Na infância eu falava que queria trabalhar no banco; meu pai entendeu isso como ser secretária. Eu achava pouco. Depois quis ser artista plástica, mas isso não dá dinheiro, eu aceitei porque era a minha realidade; fui fazer curso técnico de secretariado e faço estágio desde os 15 anos (Alexandra).

A escolha da graduação pode ocorrer como decorrência das experiências profissionais, com a função de aprimorar a atuação profissional em curso: “Eu fui fazer faculdade de logística porque era a área que eu trabalhava” (Arlete); “Eu fazia o atendimento dos funcionários entendendo as suas necessidades, então escolhi fazer a faculdade de Serviço Social para ter essa bagagem” (Aurora). “Quando entrei na multinacional, pensei: aqui eu fico e vou seguir carreira; aí decidi ir para a faculdade” (Andreza). A partir da experiência prática e do entendimento de uma área de trabalho, a escolha da graduação pode ocorrer com um nível mais amplo de consciência, possibilitando o aprimoramento em uma área conhecida e a perspectiva de evolução.

A escolha e o começo da graduação também se mostram como ponto de partida para o relato do início de carreira para algumas participantes. Neste caso, o trabalho pode se apresentar como fonte de renda para cursar a faculdade e o estágio na área de estudo como experiências relevantes para o início e desenvolvimento da carreira na profissão almejada, conforme

descreve Amélia: “Eu era operadora de telemarketing para fazer faculdade; uma grande mudança foi fazer estágio de psicologia” (Amélia).

A primeira atividade profissional vinculada à formação está presente nos relatos. Anita inicia a vida profissional a partir da graduação: “Eu trabalhei em marketing muitos anos, desde que comecei a estagiar”. Alice, após fazer o magistério e atuar como auxiliar de professora, escolhe seu curso de graduação e se torna bolsista: “A escolha da Pedagogia foi um tiro certo; queria fazer uma faculdade pública e morar fora” (Alice).

Segundo os relatos apresentados, a inserção no mercado de trabalho dá-se de forma precoce, antes de uma formação em nível superior, e representa oportunidades de trabalho que não foram escolhidas ou planejadas, mas oportunidades disponíveis ou influenciadas pelos pais. Da mesma forma, a opção por um curso superior nesse período inicial, para algumas participantes, não estava claramente definida, podendo ocorrer sem uma motivação específica. Em outros casos, o ponto de partida é a própria atuação profissional, que direciona a escolha, a fim de proporcionar a ampliação de conhecimentos em uma área de trabalho em que a participante já está inserida.

As experiências profissionais, portanto, podem direcionar a escolha da graduação, o que se caracteriza como uma estratégia de evolução e aprimoramento, sendo, para algumas, o marco inicial da carreira. Da mesma forma, as primeiras atividades profissionais dessa fase inicial contribuem para o acesso a empresas maiores, além da obtenção de recursos financeiros, com melhores condições de trabalho, demonstrando que a experiência profissional é um importante fator de evolução nesta fase inicial. Apesar de não haver um direcionamento claro para as escolhas, no curso da ação, as oportunidades foram aproveitadas e as decisões tomadas, caracterizando o início da carreira deste grupo de mulheres como de aprendizado, com evolução crescente. Conclui-se que a fase inicial da carreira pautada por oportunidades no mundo do trabalho amplia as possibilidades de trabalho decente do grupo em questão.

6.2.1.1.2 Os Tipos de Transição e a Tomada de Decisão

A presente subcategoria concentra os tipos de transições de carreira, em diferentes situações ao longo da vida, sendo caracterizadas por mudanças que ocorrem de forma planejada e não planejada, relacionando-se com uma tomada de decisão, em ciclos de mudança mais curtos ou mais longos.

A partir das características descritas no início da carreira, permeada por diversos tipos de transição, tais como entrada no mercado de trabalho como profissional ou estagiária, escolha da graduação e outras transições entre os primeiros trabalhos, outros formatos de transição de carreira são relatados, em diferentes situações ao longo da vida, a serem descritas na presente categoria.

A carreira das mulheres não apresentou características contínuas e lineares, mas propriedades cíclicas de mudança. As transições ocorrem de forma planejada e não planejada e estão relacionadas a uma tomada de decisão, podendo ser descritas como uma mudança de profissão ou de área de atuação. As mudanças descritas pelas mulheres são: do acadêmico para o corporativo, do corporativo para a atividade autônoma, mudança no tipo de atividade exercida – atividade técnica para clínica ou comercial, a saída da atividade corporativa para o trabalho de cuidado (filho), mudança de cidade ou estado. No decorrer de toda a apresentação dos resultados, essas transições serão caracterizadas, a partir das categorias a que se vinculam.

As situações planejadas ocorrem, em sua maioria, a partir de uma mudança no contexto ou no sentido atribuído ao trabalho, o que mobiliza a necessidade de iniciar o processo de transição, exigindo uma tomada de decisão, conforme relata Alice: “A minha primeira transição profissional, eu saí da vida acadêmica e fui para a empresa; eu deixei de ser bolsista para ser estagiária de empresa. Foi uma guinada completa sair do teórico para o prático, do acadêmico para o corporativo” (Alice). Neste caso, a participante considera como transição profissional a passagem da vida acadêmica como bolsista para se tornar estagiária em uma

grande empresa, possibilitando a ampliação do alcance de sua atuação profissional, de aprendizagem e de oportunidades, elementos relevantes em sua fase inicial da carreira.

Outro importante fator presente na transição planejada é a insatisfação com a atividade profissional. A exaustão, o desgaste advindo da atividade exercida e o ambiente corporativo de grandes empresas são elementos presentes no relato que levam ao processo de planejamento e mudança. São observadas as seguintes transições: de empregada para autônoma ou empresária e o desenvolvimento de uma nova profissão com início de uma graduação.

A transição planejada pelas mulheres em relação à saída do trabalho corporativo em uma grande empresa para o trabalho autônomo ocorre já em uma fase mais avançada de experiência profissional. Aurora relata como foi esta transição de vínculo empregatício com uma grande empresa para a atuação como consultora e proprietária de sua própria empresa:

Foi um desejo meu e da empresa de não continuar, eu já estava um pouco saturada deste mercado corporativo e eu já estava me preparando para pedir demissão, para negociar minha saída; então eu tive cinco a seis meses para trabalhar uma transição e não seguir mais no rumo do corporativo, de abandonar o crachá. Foram 31 anos de empresa. no momento atual de ir para prestação de serviço e trabalhar para vários CNPJ ao invés de trabalhar para um só (Aurora).

Esta transição apresenta alguns pontos de destaque: a mudança pretendida concentra-se nas relações de trabalho. A exaustão com o modo de trabalho na organização mostra-se relevante. Outra importante característica é que a transição foi voluntária e se deu ao longo de um período de vários meses, com um processo de planejamento e negociação. Essa situação reflete a transição de outras mulheres que, após adquirir experiência profissional em cargos de liderança em grandes empresas e estabilidade financeira, a partir do conhecimento especialista reconhecido, optam por atuar de forma autônoma, na modalidade de consultoria, como

empresárias. Nesses casos a transição é voluntária e autoiniciada, com preparação, elaboração de recursos e planejamento.

O desenvolvimento de uma nova profissão a partir da decisão de deixar a atividade profissional exercida e cursar uma nova graduação é citado por duas participantes que, insatisfeitas com a dinâmica de trabalho, migram para novas áreas. Anita, em seu relato, expressa a sua insatisfação e, após anos exercendo a profissão, decide mudar de área de trabalho e realizar nova graduação: “Com o passar dos anos, eu fui percebendo que aquilo ali não tinha muito a ver comigo, não era o que eu queria. Pedi demissão do trabalho e fui fazer graduação em Psicologia” (Anita).

A transição descrita pela mudança de Cidade, Estado ou País ocorre em quatro situações: no caso da Aline, pela oportunidade de um novo trabalho atrelada à qualidade de vida ofertada no local; no caso da Alexandra, cuja proposta de trabalho possibilitava a atuação em um nível superior de cargo; no caso de Angélica, cujo marido recebeu uma proposta de expatriação a trabalho para outro país e, no caso da Ana, justifica-se pela ampliação das oportunidades de atuação profissional em oposição à falta de oportunidade no local de moradia anterior:

Não estava dando nada certo, nem para mim, nem para o meu marido. Estávamos em uma fase financeira muito complicada e a família dele tinha uma casa na Praia X. Juntamos nossas coisas e fomos embora e foi como se a nossa vida tivesse ganhado uma nova chance. Porque as coisas começaram a dar certo, tudo começou a dar certo. E aí é que vem a minha nova vida profissional (Ana).

Por outro lado, a transição não planejada ocorre por situação de uma demissão não esperada e por motivo de doença, ocasionando uma mudança repentina que exige reorganização da vida como um todo, dada a ruptura com a condição de vida já estabelecida. Sentimentos como fracasso, frustração e falta de perspectiva são associados a estas situações.

O fato também exige a construção de alternativas, haja vista a necessidade de tomada de decisão sobre os próximos passos, sendo a rede de apoio presente nessas situações. A perda de um posto de trabalho por demissão foi relatada por algumas participantes, como na situação abaixo descrita:

Eu fui demitida pela primeira vez na vida. A sensação de fracasso é muito grande e eu só me dei conta disso, quando eu recebi minha rescisão e eu fui pegar minha primeira parcela do seguro-desemprego. Aí eu liguei para minha mãe chorando, estou desempregada na vida, aí você sente frustração, e agora? (Alexandra).

Alexandra vivencia a demissão fora de sua terra natal. A tomada de decisão foi de permanecer e não retornar ao Estado de origem, contando com a rede de apoio local para iniciar novas experiências profissionais, a princípio informais, com o objetivo de garantir seu sustento. Outra situação de demissão indica um momento de dificuldade:

Com mudanças de liderança, meu chefe saiu, essa pessoa me demitiu, eu não soube por quê, mas obviamente, porque ele me demitiu e colocou uma pessoa de confiança dele. Corporativamente isso acontece em todo lugar, porque ele não teve nenhuma alegação no motivo da minha demissão. E agora, 17 anos de empresa? Eu achei que eu ia morrer o dia que eu saísse da lá (Aline).

Neste caso, a demissão se dá após longo tempo de trabalho na mesma empresa, impactando a participante por não haver um motivo claro para o fato e a busca por um novo posto de trabalho formal se inicia. A rede de relacionamento construída com colegas da empresa e de fora é descrita como importante ponto de apoio, tanto do ponto de vista emocional quanto na busca por uma nova oportunidade profissional. O impacto da demissão, independente do motivo, leva a uma transição não planejada, acelerando o processo de busca de alternativas e recursos, configurando forte impacto emocional nas participantes. Nos dois casos descritos, há um sentimento comum de frustração.

Questionadas sobre a avaliação que faziam em relação ao processo de tomada de decisão nas transições de carreira, todas as participantes relatam que têm percepção de que puderam escolher e que a tomada de decisão foi consciente. A avaliação que fazem do processo é positiva; descrevem essa tomada de decisão como algo necessário ou como a melhor decisão tomada a partir dos recursos disponíveis no momento em que ocorreu. Neste sentido, a participante Ana descreve os sentimentos atrelados à tomada de decisão em uma transição não planejada, ocorrida devido a um problema de saúde que restringiu suas oportunidades profissionais como Psicóloga:

Já passei da fase da frustração, porque o meu foco é outro, é uma escolha consciente, mas difícil. Eu internalizei que eu tenho a minha família, a minha filha para criar e, nesse momento, a minha prioridade e o meu foco é dinheiro; não é que eu abri mão de tudo e estou sofrendo, não tem arrependimento (Ana).

O relato de Ana descreve uma tomada de decisão difícil, mas necessária, imposta pela questão financeira. Ana precisou deixar a profissão e buscar outras formas de trabalho para garantir o sustento da filha. O sentimento de frustração é citado como superado, denotando o sofrimento vivido no processo e a necessidade de adequação à realidade. A adaptabilidade de carreira se apresenta no caso da Ana como um recurso importante para lidar com os desafios advindos de uma transição não planejada e a necessidade de aprender novas habilidades e definir novas estratégias profissionais.

A maioria das participantes descreve as decisões tomadas como positivas, a partir dos recursos disponíveis no momento: “Eu tomei as melhores decisões que podia tomar com os recursos que eu tinha naquele momento” (Alice). “Com o conhecimento e experiência que eu tinha na época, tenho plena segurança que foi o meu melhor” (Alexandra).

Outro elemento apresentado nos relatos é o acúmulo de experiências profissionais como algo importante:

Acredito que eu tenha tomado a melhor decisão da minha vida e eu não tenho problema nenhum com isso, eu não sou uma pessoa frustrada. Eu acho que todas as mudanças são benéficas; em todas as profissões eu aprendi alguma coisa e trago elas [sic] para minha profissão atual. E se algum dia não der certo por algum motivo, eu sei que eu sou capaz de fazer alguma outra coisa (Arlete).

O relato de Arlete, que deixa o trabalho em uma grande empresa e se torna professora de matemática do ensino fundamental, apresenta o aprendizado presente no processo de transição: as experiências vividas são base para a sua atuação presente e a tornam apta a novas mudanças no futuro. Neste sentido, apesar dos desafios, as mulheres avaliam que as experiências vividas e as decisões tomadas foram importantes para a construção da carreira, sendo a volição um importante componente, expresso pela percepção individual de escolha na tomada de decisão (Duffy et al., 2014).

O início da carreira é percebido pelas participantes como não intencional, sendo observada uma baixa volição. Os demais ciclos vividos na carreira, a partir de mudanças no contexto de vida previsíveis e imprevisíveis, envolvem a tomada de decisão e a percepção de uma tomada de decisão adequada ou possível no momento, com o aumento na volição (Duffy et al., 2014). A tomada de decisão planejada envolve a preparação para viabilizar a mudança, já a imprevisibilidade é descrita como uma situação de alto impacto e sofrimento, exigindo novas organizações e recursos para responder a uma nova situação, estando presente a adaptabilidade de carreira (Savickas & Porfeli, 2012), para lidar com situações previsíveis e imprevisíveis. As participantes relatam, no decorrer da carreira, uma série de situações concretas e contextos relacionais que compõem a transição, como um fenômeno multicausal não linear cuja busca de desenvolvimento profissional se configura como a possibilidade de realização e satisfação, atrelados ao processo de tomada de decisão.

6.2.1.2 A Satisfação com o Trabalho

Uma série de motivações são apresentadas nos relatos para as transições, sendo que a busca por um trabalho capaz de gerar realização é descrita na presente categoria. A busca por uma forma de atuação que possibilite maior conexão com os valores pessoais, ascensão e oportunidades profissionais serão exploradas.

A presente categoria divide-se em duas situações: a primeira aborda a busca de novos sentidos nas relações de trabalho, no caso das mulheres que mudam para uma nova modalidade de relação profissional – de empregada para autônoma ou empresária – e no caso da mudança para uma nova profissão; a segunda aborda a expectativa de ascensão profissional e de novas oportunidades de atuação, no caso das mulheres que mudam a área de trabalho ou o local de moradia. As situações são apresentadas a seguir.

O início de uma atividade autônoma como uma nova etapa da carreira, a partir das experiências profissionais acumuladas em grandes empresas, com estabilidade financeira constituída e alto grau de formação, é relatado por Alice, Aurora, Andreza e Alexandra. Nesta fase, novas necessidades são apresentadas por elas. Alice descreve essa experiência de novas necessidades nesta etapa da carreira: “A perspectiva que na consultoria a gente tem, de você deixar uma contribuição legítima, sem que você tivesse que perder tanto tempo com viés político, com a vaidade, com ego, com a autoafirmação” (Alice). O relato de Alice apresenta uma nova perspectiva das relações profissionais possíveis no papel de empresária focada no valor da contribuição social, em oposição aos valores presentes no ambiente corporativo, descrito com características negativas. Alexandra, vivenciando a experiência de tornar-se empresária, descreve a sua motivação:

O que eu quero trabalhar é por propósito e por valor, sem ficar atendendo às expectativas das imagens profissionais que elas fazem sobre nós, então eu estou como

sócia, empresária, dividindo com uma pessoa que comunga dos mesmos valores (Alexandra).

O relato apresenta a condição de trabalhar de acordo com os próprios valores, em oposição à submissão a situações experienciadas como negativas. Essas experiências negativas serão descritas posteriormente na categoria barreiras. Este fator é algo que se apresenta nos casos das empresárias, em que as relações de trabalho autônomas propiciam maior flexibilidade e liberdade e menor necessidade de adequação a padrões entendidos como prejudiciais.

Outro elemento relevante como motivo para as transições diz respeito ao desenvolvimento de estratégias que possibilitem a satisfação profissional conciliando as dimensões trabalho e família. A busca de atividades profissionais que viabilizem a conciliação dessas dimensões e a superação do conflito são descritas como geradoras de satisfação, na medida em que aproximam as mulheres de seus propósitos pessoais.

O questionamento a respeito da atividade profissional se dá a partir da insatisfação, conforme relata Amélia: “Eu preciso fazer uma mudança, porque não está coerente com o meu propósito, que é cuidar da minha família e ter uma profissão que eu me sinta realizada e me veja velhinha fazendo”. Após a superação dos desafios do processo e a consequente mudança da área corporativa para a área da Psicologia Clínica, Amélia avalia:

Aí veio uma coisa muito boa, eu não tenho horário disponível para mais pacientes, consegui colocar um valor de sessão coerente com a minha vida; não adianta a gente ganhar uma miséria, você também não vai ser feliz fazendo o que você ama. Tem que dar dinheiro sim; eu queria ser realizada com a profissão e ter tempo para as minhas filhas (Amélia).

Amélia relata a conciliação de elementos importantes para a sua satisfação profissional, exercer o papel materno e profissional, obtendo realização e resultado financeiro. A questão

financeira é uma dimensão citada pelas mulheres como importante fator na satisfação profissional.

Andreza, que também faz a transição para a atividade autônoma, saindo de uma relação de trabalho corporativa para a atividade comercial, avalia o seu papel e as relações familiares em uma nova configuração:

Eu me senti com autonomia na minha vida, com mais poder de decisão, muito mais empoderada. Eu sabia que eu ia trabalhar mais, financeiramente foi cinco vezes menor, mas quando eu pude ir na festinha do meu filho, na reunião de pais; eu consigo ser mulher hoje, até a minha relação como esposa melhorou (Andreza).

A sobrecarga vivida por Andreza e a dificuldade de conciliar papéis na atividade profissional anterior, apresentadas como motivos para a sua última transição, são substituídas pelo maior equilíbrio na vivência dos diferentes papéis. Conforme relato, a possibilidade de autonomia, a liberdade de uso do tempo e o poder de decisão são mudanças relevantes para a melhor avaliação de seu estado geral de bem-estar, enfatizando os relacionamentos familiares, tendo um peso maior que a questão financeira. Outro relato abordando a temática apresenta-se abaixo:

A liberdade, que é uma coisa muito marcante, de não estar enjaulado, de você poder ver a luz do sol, de repente um dia das 2 horas às 4 horas fazer alguma coisa que não trabalhar. Essa sensação de ser dona de seu tempo, de escolher como vai usar. E o desafio de ter que provar a cada dia, você não tem seu salário, você tem que matar um leão por dia, conquistar cliente... isso parecia ser um desafio enorme, mas eu fui dando passinho a passinho (Alice).

A liberdade também é apresentada por Alice como uma dimensão importante na nova organização do próprio tempo, bem como o gerenciamento de acordo com as suas necessidades

peçoais e papéis exercidos, ao mesmo tempo em que o aspecto financeiro se coloca como algo a ser aprendido.

O desafio do ganho financeiro é apresentado nos relatos das mulheres que fazem a transição da relação formal para a autônoma como uma mudança relevante, visto que a alteração de uma situação de relação formal de trabalho (assalariada) em uma posição de gestão corporativa para uma relação autônoma (ganho instável) se coloca como um desafio a ser administrado. Salienta-se que construir uma nova configuração profissional financeira é um processo que se desenvolve gradativamente com o tempo, a partir do aprendizado de como gerir essa nova modalidade de ganho.

A transição para uma nova profissão é vivida por duas participantes. Ambas, após a percepção de insatisfação crescente com a profissão, relatam a necessidade de mudança. Arlete, que passou de analista em uma grande empresa para Professora, faz uma reflexão a respeito do trabalho no ambiente corporativo e sua expectativa de futuro na carreira: “Eu gostava muito, mas eu não me via como executiva, porque eu não queria participar desse crescimento. Foi esse momento que deu um estalinho: não estou mais feliz, porque eu não me vejo fazendo isso a vida toda” (Arlete). Após cursar nova graduação e tornar-se Professora do Ensino Fundamental, já em seu novo papel profissional, relata o alto nível de satisfação atrelado ao novo sentido atribuído ao trabalho:

Eu me sinto mais importante, me sinto mais útil para as pessoas do que antes, quando eu olho todas as profissões que eu tive, eu nunca tive nada para o outro, eu fazia em benefício de outra pessoa que lucrava em relação àquilo (Arlete).

No caso de Arlete, a transição da área empresarial para a docência é marcada por um novo sentido ao trabalho, relacionado à motivação social: a possibilidade de ensinar a faz sentir-se mais útil beneficiando seus alunos, não somente propiciando lucro a uma empresa.

Ao avaliar a situação atual com a nova profissão, declara: “é uma profissão que não estava no meu plano e foi a profissão que me fez mais feliz” (Arlete).

Anita, após anos exercendo uma profissão na área de marketing, percebe-se insatisfeita e questiona sua atuação. Após realizar uma nova graduação, passou de Gestora na área de Marketing para Psicóloga Clínica:

Como se tudo aquilo que eu fazia estivesse contra os meus valores e princípios. Eu até brinco, eu falo que eu saí do lado negro da força e fui para a luz; hoje eu ajudo as pessoas a ter [sic] consciência. Eu enganava as pessoas; a publicidade e o marketing é [sic] muito focado em bater meta e convencer o outro (Anita).

O relato apresenta o questionamento do sentido do trabalho exercido, colocando os valores pessoais como parâmetros para avaliar a sua profissão antiga e a atual, apresentando os benefícios da mudança realizada do ponto de vista da contribuição e do sentido social do trabalho. Avaliando o seu processo de transição, relata: “não é fácil o que eu fiz, requer coragem; então eu me sinto muito feliz, muito satisfeita, aliviada” (Anita). Trabalhar por um propósito é amplamente trazido pelas mulheres que realizam a transição em busca de uma atuação profissional coerente com os valores pessoais.

Os casos apresentados refletem os motivos das transições a partir da busca por um trabalho capaz de gerar realização. Segundo os relatos, a realização pode ser experimentada de diversas formas, tendo como essência a possibilidade de a mulher atuar em uma atividade profissional compatível com os valores pessoais e o propósito mais amplo de vida, vinculado a um projeto de futuro. A necessidade de conexão social direta (no próprio ambiente de trabalho) e indireta (com o mundo social) proporciona o senso de significado e de contribuição.

O segundo aspecto presente nos relatos de transição a respeito das motivações refere-se à ascensão profissional como forma de satisfação e é descrito em diferentes momentos da carreira como maneira de obter crescimento profissional, novas experiências, vivência prática,

mudança e promoção. Andreza, enquanto vivenciava um vínculo formal de trabalho em uma grande empresa, detalha o crescimento e a mudança de área de atuação:

Eu era gerente de RH e queria muito mais do que aquilo; aí foi uma decisão, antes eu trabalhava de segunda a sábado. Para almejar Gerente de Operações eu tive que abrir a mão de muita coisa, era um trabalho muito mais árduo. Mas eu aceitei, foi um desafio, eu falei isso para o meu marido: eu quero ser gerente de operações, eu acho que é o meu próximo passo, eu quero mudar (Andreza).

Almejar uma posição e seguir os passos para alcançar este crescimento, na perspectiva de alcançar um posto de trabalho desejado, mesmo que com desafios e adaptações, são colocados como motivos para a mudança de área de trabalho, de Recursos Humanos para Operações.

A ascensão profissional também é apresentada por Andrea como motivo para sair do papel de autônoma e voltar a trabalhar em empresa: “Eu posso mais; eu quero sentar numa cadeira de liderança e vou voltar para o mercado, eu posso contribuir mais” (Andrea). A decisão diz respeito ao alcance de uma posição almejada: a de liderança, atribuída como uma etapa importante do crescimento profissional de Andrea.

Para as mulheres que fizeram uma mudança de local de moradia – Cidade, Estado ou País –, acompanhado por uma transição profissional, as seguintes motivações expressam a ascensão e o acesso a novas e positivas oportunidades, sendo elas: a obtenção de um novo cargo, o acesso a novas oportunidades de trabalho e a experiência de viver em outro país, acompanhando o marido expatriado por sua empresa.

No caso de Alexandra, que recebe um convite para trabalhar em outro Estado: “O que me motivou foi de fato que eu sabia da minha capacidade e eu poderia ter um nível hierárquico que eu não tive oportunidade naquela empresa depois que virou multinacional; então, já que não seria ali, eu ia experimentar isso na carreira em outro lugar” (Alexandra). O relato expressa

a oportunidade de atender à expectativa de ascensão para um posto de liderança, ausente na empresa em que trabalhava há longo tempo.

Aline, após ser demitida, recebe algumas propostas de emprego e faz uma escolha: “Eu tive uma proposta para trabalhar fora de SP e decidi ir, aliada à qualidade de vida que é aquela cidade”. Entre os elementos para a tomada de decisão, estão o fato de voltar a atuar em uma área em que tinha experiência e a qualidade de vida vinculada ao novo local.

Nas duas situações explicitadas no texto, observa-se que a avaliação em relação ao nível de realização no trabalho se inicia com o questionamento a respeito de sua situação atual, envolvendo não somente a relação com o trabalho, mas a conexão deste com a sua vida e seus valores. A percepção e crítica sobre a situação e as emoções e sentimentos mobilizam as mulheres para a mudança, buscando uma relação de trabalho significativa.

Apesar de o sofrimento estar presente em algumas situações, a partir da percepção da desconexão entre a vivência do trabalho e os valores pessoais, a superação, ou seja, a transição e o início de uma nova forma de trabalho são descritos pelas mulheres com um significado positivo de oportunidade. A procura por autodeterminação justifica os movimentos de transição planejados, em busca de atividades experimentadas como autênticas e motivadoras (Deci & Ryan, 2000). A partir da constante comparação realizada pelas mulheres entre o antes e o depois, a transição para aquilo que almejam demonstra um avanço ao equilibrar os seus valores e anseios com a vivência do trabalho.

A realização é descrita a partir das transformações vividas, possíveis a partir do tipo de atividade exercida e a sua relevância social, a autonomia em relação às amarras presentes no ambiente corporativo, o equilíbrio entre as dimensões do trabalho e da família, a liberdade no uso do tempo e a ascensão profissional alcançada. Os sentimentos correlatos descritos são satisfação, felicidade, liberdade, potência, realização e desafio.

6.2.1.3 A Maternidade

A categoria descreve a situação vivida pelas mulheres entrevistadas que possuem filhos, cujo advento da maternidade inaugura uma fase de profundas mudanças na relação com o trabalho, nos objetivos pessoais, nas prioridades e no planejamento futuro, sendo um fator de motivação para a transição de carreira.

A conciliação entre as demandas do trabalho e a dedicação ao papel materno se destacam como um desafio e um conflito a serem gerenciados pelas mulheres. Quando esse novo papel se coloca, a partir do nascimento do filho, gerir o tempo entre o trabalho de cuidado e as demandas profissionais pode se apresentar como um determinante nas escolhas tomadas desde esse momento.

Arlete, ao refletir sobre as mudanças no contexto que motivaram o desejo da saída do trabalho corporativo, o nascimento do filho é colocado em conjunto com a sobrecarga materna: “É extremamente importante a relação familiar e como a profissão da mulher faz com que essa vida dela ou fique uma bagunça ou fique estabilizada” (Arlete). Neste relato, fica evidente que a capacidade de gerenciar as demandas familiares é algo importante para a mulher em relação à profissão, a fim de garantir a organização da própria vida.

A sobrecarga dos diferentes papéis a partir nova função da maternidade é descrita por Angélica: “No trabalho você é você; não é a mãe, dona de casa, esposa, é uma coisa que você já conhece, você chega em casa e tem muitos mais papéis; a coisa fica muito mais complexa, é muito mais difícil”. Angélica, que descreve uma grande dedicação ao trabalho como algo já conhecido e valorizado, revela os desafios presentes na conciliação e vivência do papel de mãe, algo novo para ela.

Os sentimentos relatados pelas mulheres em relação a essa situação vivida abordam a culpa pela falta de equilíbrio na conciliação de papéis e os desafios relacionados ao

desenvolvimento na carreira. A dificuldade em conciliar de forma equilibrada os papéis de mãe e de profissional é descrita como um dilema importante para as mães, conforme relata Andreza:

Eu tive um conflito, porque eu tinha que abrir empresa às 6 horas, eu levei ele[sic] no hospital às 3 horas; eu tinha que estar na empresa e não tinha como tirar ele[sic] do hospital, chamei a minha mãe. No calor da emoção você faz isso. Eu fiquei pensando: e se ele tivesse morrido? Não quero isso para minha vida, o sentimento de culpa, irresponsável. De qualquer jeito eu seria irresponsável, se eu tivesse aberto mão da empresa também (Andreza).

O relato aponta a relevância das demandas profissional e de cuidado com o filho como conflitantes e concorrentes. A impossibilidade de conciliá-las e de atendê-las integralmente ocasiona o sofrimento e o sentimento de culpa. Como uma estratégia para alcançar um equilíbrio entre os papéis, Andreza iniciou o planejamento para se tornar autônoma.

Outros relatos reiteram o aumento da necessidade de investimento na dinâmica do trabalho de cuidados como um fator de resignificação da profissão, como no caso de Alice:

Depois que vieram os filhos, essa ordem inverteu. O trabalho foi resignificado, deixou de ser a principal fonte de atenção e energia e passou a ser uma fonte de renda durante um tempo. Os filhos passaram a ser o centro, o principal projeto de vida e estar com eles o maior tempo possível era minha prioridade zero sempre (Alice).

A ordem de priorização se inverte, o trabalho precisa dar espaço para a execução do papel materno, trazendo uma nova dinâmica antes inexistente. O trabalho é resignificado em relação ao projeto de futuro e à dedicação de tempo e energia. Essa mesma realidade é vivida por Arlete:

Foi um divisor de águas na minha vida, em relação ao meu filho, foi um aspecto de mudança. A profissão, quando você é solteira e não tem filhos, você vê de uma forma, depois que você tem filhos, você enxerga outras possibilidades. Então eu priorizei a

minha família, depois que eu tive meu filho, antes disso não, eu priorizava a profissão, acho que foi isso que aconteceu: um desceu e o outro subiu (Arlete).

O relato aponta a mesma inversão de prioridades, a partir da mudança advinda da chegada do filho, provocando a transição da carreira. A maternidade reflete a vivência de um novo papel e de uma nova realidade, demandando rearranjos para proporcionar novos equilíbrios entre o trabalho e a maternidade. Amélia descreve:

A minha grande mudança foi quando a minha filha nasceu. Eu trabalhava muitas horas longe e trabalhar com RH foi uma coisa que deixou de me encantar, porque não estava muito coerente. Para ser mais feliz e ter mais tempo, aí eu pedi as contas e fui trabalhar na clínica do zero (Amélia).

O rompimento com o vínculo de trabalho formal corporativo e a transição para uma nova atividade profissional autônoma possibilita a conciliação do investimento de tempo entre a maternidade e o trabalho, em busca de coerência e de felicidade. Alice, pela mesma questão, define um novo modelo de vida e de atuação profissional:

Foi o desejo de sair do corporativo e passar a ser consultora. Era o modelo de vida que eu queria ter, eu achava inconcebível eu ficar no trabalho das 8 da manhã às 7 da noite e ver o meu filho uma a duas horas no dia” (Alice).

O relato apresenta a saída do modelo formal de trabalho, cuja dedicação exclusiva gera pouco espaço de tempo e a ausência de flexibilidade, questões cruciais para a obtenção de coerência com seu objetivo de vida. Abigail, vivendo uma situação de desvalorização, toma a decisão de migrar para um negócio próprio:

Minha filha mais nova tinha dois anos; eu queria ficar um pouco mais com ela, ficar mais em casa e acabou tendo a oportunidade com a minha amiga de abrir o negócio. Deu supercerto, juntou o convite com os problemas que estavam acontecendo no trabalho, a desvalorização (Abigail).

O relato apresenta uma situação anterior à maternidade, em que a insatisfação já estava presente, e a oportunidade de conciliar as suas necessidades abrindo o seu próprio negócio. Esta é uma alternativa presente nos relatos, no que diz respeito a conciliar satisfação com o trabalho e a flexibilização do tempo para dedicação ao cuidado com os filhos. Neste sentido, Ana relata:

Se eu trabalho por conta, eu trabalho 20 vezes mais, mas eu consigo dar mais qualidade de vida para minha filha do que se eu estivesse numa empresa das 8 horas às 18 horas. Apesar de estar cansada, esgotada, posso trabalhar da minha casa; eu posso levar minha filha no balé, na ginástica artística, na escola, acompanho as lições, as reuniões que são no horário comercial (Ana).

O benefício do trabalho autônomo é descrito por Ana, ressaltando a flexibilidade e a possibilidade de acompanhar as atividades da filha. A participante também ressalta o cansaço presente no acúmulo de tarefas, mostrando que, apesar de resolver um conflito de conciliação, esse modelo também pode ser produtor de sobrecarga de trabalho.

Aline recebeu uma proposta de trabalho e optou pela mudança de Estado com seus filhos, justificando: “A minha grande motivação sempre foram os meus filhos, o bem-estar deles e o que eu poderia proporcionar, juntando a minha carreira e o bem-estar deles” (Aline). A necessidade de conciliar, como única responsável pelos filhos, as escolhas profissionais e o bem-estar dos filhos é descrita como motivo para a mudança e o aceite de um novo trabalho. O aspecto da sobrecarga, presente em alguns relatos, se agrava durante a pandemia de COVID-19, acentuado pelo *home Office* e dificultando a dedicação aos diversos papéis:

Em casa, você acaba trabalhando mais do que é necessário; você senta na frente do computador, você não para, você não tem uma rotina. Quando você tem sua própria empresa, você não tem esses horários; eu acho que bagunça muito com a família, com

o trabalho. A gente acha às vezes que vai trabalhar menos e vai ter mais tempo e vai ficar com a família e isso é mentira; meio que mistura tudo (Abigail).

Abigail refere-se ao momento da pandemia, que obrigou a levar as atividades profissionais para casa. Ela tem dificuldades em dedicar-se integralmente aos papéis vivenciados – maternidade e profissional – e relata ter a sensação de improdutividade.

A maternidade é uma experiência vivida pela mulher com muita intensidade, a partir das rupturas na forma de organização da vida e do trabalho, das novas prioridades e valores e dos desafios relativos à conciliação entre as dimensões do trabalho no mercado e trabalho de cuidados. Um novo papel se impõe, ocasionando a busca de flexibilização e arranjos no trabalho e no uso do tempo que deem conta dessa nova dinâmica de vida. As possibilidades de atuação profissional e de projeto de futuro são afetadas por essa realidade, produtora de novas prioridades para a mulher e o desenvolvimento de estratégias de adaptabilidade de carreira. Sentimentos como conflito, sofrimento e culpa estão presentes, trazendo mudanças marcantes relacionadas às questões de carreira, representando um importante motivo que leva ao processo de transição.

6.2.1.4 A Construção de Novas Perspectivas Profissionais: Recurso Financeiro, Apoio e Oportunidades

A construção de alternativas para as mudanças envolvidas na transição de carreira depende da obtenção e da disponibilidade de alguns recursos que possibilitarão esse processo. Na presente categoria, os recursos se dividem em três: recursos concretos (financeiros), recursos emocionais (apoio) e as oportunidades e aprendizados.

6.2.1.4.1 Recursos Concretos

Neste item são discutidas as condições que possibilitarão as mudanças. As participantes apontaram em suas narrativas a necessidade de recursos para a realização da transição profissional, incluindo dois aspectos: a realização do planejamento para a transição e o recurso financeiro necessário para torná-lo viável.

O recurso financeiro foi citado pelas participantes como uma necessidade em todos os casos de transição, sendo oportunizado pelo apoio de outrem ou por meio do próprio planejamento, viabilizado pelo fato de poupar dinheiro de forma individual. O apoio financeiro recebido pelo companheiro foi citado pelas participantes como fonte de sustento momentâneo, possibilitando a diminuição da renda própria ou por garantir o pagamento da maior parte das despesas familiares.

A necessidade de planejar os passos da mudança foi descrita como um processo de aprendizagem, realizado de forma compartilhada com o marido, no caso das mulheres casadas. Nesse sentido, Amélia relata:

Foi uma decisão muito pensada, a gente fez conta. No segundo momento, quando eu fui abrir o consultório, também pensei bastante, porque aí a questão financeira foi muito mais ponderada do que antes. Depois eu fui amadurecendo, entendendo que eu precisava pôr em uma planilha financeira para saber dos meus limites (Amélia).

Segundo o relato, planejar de forma organizada é uma necessidade presente no processo de transição, garantindo a viabilidade e a sustentação da continuidade da atividade profissional. De forma mais ou menos intensa, o apoio financeiro do marido como condição para a mudança é colocado. No caso de Anita, que inicia nova graduação, o apoio financeiro do marido é o principal fator para viabilizar a transição: “O fato dele [sic] ter me dado muito apoio foi um fator decisivo para mim. Ele falou: vai fazer outra coisa, começar do zero, eu banco a gente enquanto você se organiza” (Anita).

Oferecer a garantia da segurança para assumir o risco da transição também é uma forma de apoio. Abigail, quando inicia um negócio próprio, parte deste princípio para a decisão: “Meu marido foi essencial, eu sempre trabalhei e ele também; quando ele me apoiou, ‘se der alguma coisa errada eu te ajudo’, foi o principal, se não tivesse o apoio dele, financeiro, eu não teria tentado” (Abigail). Neste relato, assumir o risco de iniciar um negócio próprio com uma amiga é possível, devido ao papel assumido pelo marido de apoiar, caso não houvesse sucesso.

O planejamento financeiro individualizado também está presente e é citado como estratégia para a construção concreta de uma nova alternativa de trabalho. Aurora, independente financeiramente, organiza suas finanças para a sua saída do mercado formal de trabalho: “Eu guardei dinheiro para virar consultora. Eu só consegui parar, porque eu consegui construir um pé de meia, para que eu não dependa de ninguém, mas muito pé no chão” (Aurora).

A transição é possível a partir da construção de alternativas concretas de mudança, sendo algo processual com etapas como planejar, ponderar e obter recursos financeiros – individuais ou da relação conjugal. O recurso financeiro possibilita ou impede a mudança, sendo uma condição para que ocorra.

6.2.1.4.2 Apoio Emocional

Nesta subcategoria está descrito o apoio emocional que se caracteriza como situações de proteção e de suporte no processo decisório – incluindo a análise de riscos envolvidos e na transição em si – fornecidas pelo companheiro, familiares e amigos. As situações de ausência de apoio, de críticas e de conflitos vividas neste processo também são discutidas.

O apoio do marido esteve presente em diversos relatos, não somente como elemento de apoio financeiro já citado, mas também como apoio emocional e influência. Complementando a questão financeira já abordada, o apoio emocional manifesta-se como base para a decisão tomada em diversas situações, como exemplificado por Anita: “Em relação ao meu marido, se eu não tivesse uma pessoa, um relacionamento de muita confiança, de muito apoio mútuo, dificilmente eu faria isso” (Anita). Abigail pontua a importância do apoio emocional: “Porque eu acho que se você tem um relacionamento e a pessoa te apoia, mesmo que não seja financeiramente” (Abigail).

Os pais e o marido são citados caracterizando relações de apoio e de proteção, como um ambiente social que favorece a mudança, ainda que não sejam apontados como participantes diretos da tomada de decisão: “meus pais são meu porto seguro, meu eixo, são muito protetores, eles sempre me deram muita segurança para voar com cautela” (Alice). “Os principais foram os meus pais, e agora o meu marido; são os meus pontos que influenciam as minhas tomadas de decisão” (Angélica). Arlete relata o apoio familiar para uma nova profissão, a partir de uma tradição familiar: “Minha mãe, o orgulho da vida dela é ter três professoras em casa” (Arlete).

Diversas formas de apoio são observadas no processo de transição, presentes nos irmãos, amigos e na rede de apoio em geral. Menos influentes no processo de decisão, representam um ponto de reflexão e são importantes para as mulheres que vivenciam a mudança, conforme relata Aline, a respeito de sua mudança para outro Estado:

Eu tenho uma rede de apoio incrível! Meu irmão mais novo estava muito perto de mim depois que separei. Você está indo assim sozinha, você tem certeza? Mas tudo bem, se é o que você quer, a gente vai te apoiar (Aline).

Nesse cenário, o apoio ocorre na análise de riscos ou na melhor elaboração da decisão. Essa situação é exemplificada por Aurora, com a possibilidade de ampliar a análise da situação de transição, envolvendo os riscos não identificados e possibilitando um melhor resultado na avaliação da situação:

A partir do momento que você elabora a sua decisão, você pede opinião de outra pessoa; a sua decisão já está praticamente tomada. Só se você não tá enxergando o seu risco, vai ter gente que vai te dar um chacoalhão. Mas as pessoas acabam te ajudando a elaborar melhor aquela decisão (Aurora).

A ausência de apoio e a crítica à decisão tomada também são relatadas, gerando algum nível de dificuldade para as mulheres. Novas perspectivas profissionais precisam ser negociadas com o companheiro, sendo foco de conflito e exigindo esforço pela não concordância com a decisão de carreira tomada, conforme relata Andreza:

Quando eu tomei essa decisão eu já tinha algo para 10, 15 anos na minha vida; eu já tinha almejado e lutei muito com meu marido para tomar essa decisão; imagina, eu ia mudar a rotina do meu casamento. Ele falava: você não vai ter vida social... eu sabia como seria (Andreza).

Andreza não recebeu apoio do marido quando migrou para o cargo de Gerente Operacional, realidade que envolvia o trabalho aos finais de semana e viagens, o que impactava no cotidiano da vida familiar. De qualquer forma, a decisão foi mantida e a transição ocorreu, trazendo consequências para a relação. Alice vivencia o mesmo dilema com o companheiro, ao tomar a decisão de migrar para a consultoria e deixar a estabilidade do emprego corporativo:

Essa foi uma decisão que eu tomei à revelia do que ele queria, porque se eu fosse me deixar influenciar por ele, ele ia me enfiar em outro processo seletivo; então eu não contava para ele que tinha alguma proposta de trabalho, para ele não ficar me aborrecendo (Alice).

Neste relato, a decisão de Alice pela atuação profissional autônoma, apesar das propostas para se manter no mercado corporativo, não recebeu apoio, devido à instabilidade financeira trazida pela nova configuração. A resistência de membros da família se opondo à mudança pretendida é observada em várias situações. Amélia, ao deixar o emprego formal para a atividade autônoma: “A minha mãe falava: não, você está doida! Você tem que ter um emprego; a gente não é rico, seu marido não é rico” (Amélia), questionando a capacidade de ganho financeiro na nova modalidade. Anita, ao decidir mudar de profissão: “Da última vez que eu pedi demissão e fui fazer faculdade, meu pai falou: você é doida”. Anita explica que, na visão do pai, uma profissão estabelecida não poderia ser abandonada.

O mesmo acontece com Angélica, ao realizar a transição do trabalho corporativo para o trabalho de cuidados, com a expatriação do marido e mudança de país: “Minha mãe ficou muito preocupada, porque essa foi a vida dela; ela parou de trabalhar quando teve a gente e ela falou: você não vai aguentar ser dona de casa” (Angélica). O receio do abandono da carreira corporativa em prol da carreira do marido é colocado como um risco por sua mãe.

A falta de apoio do ponto de vista social mais amplo configura-se como crítica e reprovação em relação à mudança de profissão, função, Estado ou País. Andreza é tachada de louca ao decidir mudar da área de RH para a área de Operações na empresa em que trabalhava: “Para fazer isso, a pessoa tem que ser muito louca, todo mundo falou isso para mim, você tá acomodada” (Andreza), referindo-se à mudança de uma situação já estabelecida para um trabalho que exigiria mais dedicação de tempo. Alexandra, ao mudar de Estado para um trabalho, assumindo o posto almejado de Liderança: “Outros amigos de faculdade dizendo:

você é louca, como é que você sai de São Paulo onde acontece tudo?” (Alexandra). Arlete, ao pedir demissão: “Quando eu saí da minha empresa, eu pedi as contas, eu fui tachada de louca porque eu pedi as contas para virar professora” (Arlete).

As críticas apontam para uma visão negativa da transição, na medida em que interpretam a mudança do status quo, a saída de uma situação de estabilidade financeira ou profissional, como uma quebra de paradigma. A ruptura com um padrão esperado é qualificada como uma situação de loucura por aqueles que avaliam o caso. A crítica advinda do contexto social mais amplo e do contexto familiar mais próximo é percebida como uma resistência pelas mulheres, ressaltando a importância do contexto apoiador na forma de vivência da transição, com maior ou menor impacto no bem-estar. O apoio emocional é um elemento importante para a mudança, caracterizando-se como um facilitador, mas quando ausente não impede a transição, podendo ocasionar o sofrimento, a crítica e o conflito.

6.2.1.4.3 Oportunidades e Aprendizados

Na presente subcategoria estão descritas as relações, os contextos e as situações que proporcionam aprendizagem e oportunidades concretas que viabilizam novas experiências de trabalho. As redes de relacionamento de trabalho, de ensino e familiar são apresentadas, ressaltando os processos de construção de alternativas, aprendizagem e perspectivas.

No contexto do trabalho em empresas, o papel da liderança tem forte representatividade, tanto em aspectos positivos como negativos, como fator de aprendizagem. Em vários relatos, a relação com as lideranças que atuaram do decorrer das carreiras pode ser uma fonte de inspiração. Em vista disso, Alice relata: “Os meus líderes sempre foram muito inspiradores; eu sempre fui muito apaixonada por eles, eu sempre comprei muito o projeto” (Alice).

Aurora cita uma mulher inspiradora em uma pequena empresa em que trabalhou no início da carreira: “Uma senhora fantástica com seus quase 80 anos. Eu admirava pela garra

que ela teve de não deixar a empresa morrer; eu pensava: que mulher batalhadora! Se ela conseguiu, eu também consigo” (Aurora). Andreza também fala de uma mulher líder: “As coisas quando vêm, vêm de mim, depois que eu vou me inspirar em alguém, como um caminho, um norte. Eu olho para aquela pessoa e quero chegar a ser como aquela pessoa. Como é que eu chego?” (Andreza). O aprendizado dos passos necessários para alcançar determinada posição almejada é descrito por Andreza, a partir de um desejo de ascensão profissional, e busca em sua líder esse conhecimento necessário. O papel de uma mulher líder servindo de inspiração, representando os passos possíveis em suas carreiras, está presente nos relatos, principalmente em situações de dificuldade.

Os relacionamentos como fonte de oportunidades concretas de novas posições na carreira são descritos pelas participantes. Sobre novos empregos, Aline e Alice relatam a importância da indicação de amigos: “As opções de carreira que realmente davam certo eram sempre posições de indicações, eu ia para processos sempre indicada por alguém” (Aline). Para Alice, algumas novas oportunidades também se relacionaram com amigos: “As minhas passagens de emprego, a maioria das vezes foi um *headhunter* que me ligou ou uma amiga que me chamou” (Alice).

Para aquelas que atuam como empresárias, a sociedade também é possível por meio dos relacionamentos profissionais estabelecidos. Alexandra, vivendo em outro Estado, experimenta a oportunidade do trabalho e a sociedade na empresa atual a partir de seus relacionamentos interpessoais: “As oportunidades vieram através desses relacionamentos, pelo interpessoal; hoje eu vivencio uma delas que é o relacionamento com o meu sócio” (Alexandra). Abigail inicia uma sociedade em novo negócio com uma amiga, antiga companheira de trabalho: “Minha amiga que me deu a segurança de ser um mercado que ela já conhecia, me deu uma nova oportunidade” (Abigail). A rede de relacionamentos profissionais constitui-se como um facilitador para as novas oportunidades de trabalho.

Além desse fator, o reconhecimento advindo destes relacionamentos proporciona a identificação de potencialidades de atuação em novas áreas: “Você vai se conectando com pessoas que te enxergam e que você enxerga, e que vão te promovendo; por exemplo, esse encontro dessa amiga que eu estou assessorando nessa Consultoria; ela enxerga o meu potencial de vendas” (Andrea).

Os exemplos não admirados também servem de inspiração para o que não querem para a própria carreira, o que devem evitar e os modelos que não devem ser seguidos. Angélica relata:

Eu tive uma líder que teve filhos aos 48 anos, gêmeos, ela era *workaholic*, uma mulher brilhante. Por estar muito perto, eu acabava ouvindo muito da vida dela; isso me marcou muito porque ela priorizava o trabalho. Eu a via em ligações com os filhos pequenos, eles pedindo atenção, eu comecei a questionar o que eu queria da minha vida (Angélica).

O conflito vivido pela líder da Angélica é motivo para questionamento em relação à própria vida que, a partir desta situação, começa a questionar seus planos de futuro e o papel da família.

Conforme os relatos, a conexão social no contexto profissional corporativo, suas relações e desafios, promovem o aprendizado e a ampliação de redes de relacionamento – portanto, do capital social –, atuando como um ambiente que impulsiona a mudança, principalmente ao proporcionar novas oportunidades e alternativas na carreira.

A família também é citada como fonte de inspiração profissional. Aurora e Alice consideram a tia um modelo profissional admirado a ser seguido. Acabaram se formando e atuando na mesma área e recebendo apoio e aconselhamentos em relação ao desenvolvimento profissional. Anita relata a história da tia, que também realizou uma transição profissional e a apoiou em toda a sua jornada:

Ela me apoiou dizendo: nossa, eu acho que tem tudo a ver com você. Vai se dar muito bem; você gosta de estudar e de ler e tem as características. Acertou na sua escolha. Ao longo da faculdade, ela me emprestava livros, ela formou na mesma faculdade e a história dela também é assim (Anita).

Professores e Supervisores em situações de formação profissional também são citados como fundamentais no processo de transição, pelo aprendizado e pela orientação quanto à atuação profissional. O professor da graduação é fonte de aprendizado ao apresentar o empreendedorismo para Andreza que, a partir deste episódio, planeja seu futuro como autônoma fora de uma grande empresa. Amélia, ao cursar especialização, cita a professora como uma fonte de orientação no passo a passo para a nova atuação profissional na área clínica: “ela fez a diferença, porque ela me mostrou como que eu ia poder chegar aonde eu gostaria” (Amélia).

As relações com mentores, líderes, professores e amigos são descritas como fonte de inspiração e de aprendizado, seja pelas situações positivas seja pelas negativas vivenciadas. Servir de modelo e proporcionar novas experiências são apresentadas como situações que inspiram e possibilitam novas perspectivas para a própria carreira. As novas oportunidades a partir das relações profissionais também configuram a possibilidade concreta de vivenciar novas experiências profissionais.

Os recursos concretos, emocionais e relacionais proporcionam apoio, conhecimento, oportunidade, incentivo para o processo de transição de carreira, fortalecendo a tomada de decisão. Quando presentes, ampliam e viabilizam perspectivas concretas, com maior ou menor grau de influência. Podem ser decisivos por viabilizar o apoio financeiro para a transição ou por proporcionar novas experiências e aprendizados. Quando ausentes, ampliam a dificuldade na vivência da transição, ocasionando o conflito e a crítica em relação à nova perspectiva profissional almejada. Os relacionamentos interpessoais se configuram como facilitadores na

medida em que constroem um ambiente propício para a mudança, quando exercem a função de apoiar e estão conectados com as decisões de carreira tomadas.

6.2.1.5 As Barreiras

Nesta categoria são apresentadas as situações vivenciadas pelas mulheres no ambiente profissional que representam impedimentos, recusas, preconceitos e conflitos, concentradas em duas subcategorias: as relações de trabalho e as questões de gênero.

6.2.1.5.1 As Relações de Trabalho

A subcategoria relações de trabalho aborda as situações caracterizadas por vínculos formais em ambientes corporativos de empresas privadas e retratam relações com a liderança e o clima organizacional como contextos determinantes em processos de tomada de decisão.

Em muitos casos, são caracterizadas por um clima hostil e relações desrespeitosas de trabalho. Os relatos que abordaram essa barreira descrevem a qualidade das relações com a liderança e o clima organizacional como determinantes nos processos de tomada de decisão. O ambiente de trabalho e suas relações, principalmente o papel do superior imediato, são citados nos relatos, conforme Amélia descreve:

Quando você tem um chefe muito chato, aquilo que já doía vai pegar mais. Uma pessoa que não te respeita, o ambiente estressor, aquilo vai te empurrar para fora. Porque às vezes o ambiente é confortável e você vai ficando, mas quando é estressor, aí você vai embora (Amélia).

O relato apresenta elementos relevantes para o entendimento do fator clima de trabalho, pois relaciona a insatisfação com as relações desrespeitosas e produtoras de estresse com a decisão de sair. O movimento é descrito como expulsão, como se o ambiente impelisse à saída.

O ambiente laboral como fonte de estresse e de sofrimento é descrito como motivo para romper com a relação de trabalho por várias mulheres.

A frustração da expectativa em trabalhar em uma empresa bem-conceituada do ponto de vista do clima de trabalho foi descrita por Alice:

A minha experiência na empresa X foi uma grande frustração; me disseram que era uma ótima empresa e eu acreditei, mas não era isso, foi uma outra relação. Eu cheguei para assumir uma cadeira muito pesada, com uma liderança que tinha valores diferentes dos meus. Então, eu não tive esse vínculo de admiração que eu tinha lá atrás, era muito hostil, o ambiente hostil (Alice).

Alice relata, ao assumir uma posição de gestão de alta responsabilidade, a expectativa de uma relação de respeito e de admiração com sua liderança, frustrada por uma relação hostil. Andrea enfatiza a relação com a liderança como abusiva, um fator de impedimento em sua permanência no trabalho:

Entrou uma coordenação que a gente não tinha *matching* e foi bem complicado; foi uma relação abusiva e eu tinha duas opções, ou ela vai me desligar, porque não tinha sinergia, acaba rolando essa relação de gosto e não gosto. Eu ainda não vi esse líder que consegue separar essa questão da subjetividade (Andrea).

As relações com a liderança e um contexto hostil de trabalho representam uma barreira que acelera o processo de mudança e de transição, denotando a relevância das relações no ambiente de trabalho como uma condição para sua realização, a satisfação e a conexão à instituição para a qual presta serviço.

A saída do ambiente, motivada pela decisão da mulher ou por demissão, como desfecho de um conflito instaurado, é apresentada por algumas mulheres, revelando um misto de sentimentos. Arlete descreve a frustração e a libertação vivida no momento em que deixa seu emprego:

É um sentimento engraçado, porque ao mesmo tempo de frustração, é de libertação; porque eu pensei: não volto mais, não é o que eu quero. E saí chorando, saí muito nervosa; não consegui me despedir dos meus amigos e falei: esse lugar não me pertence mais, não faz mais parte da minha vida, não é o tipo de situação que eu quero passar todos os dias, porque não vai me fazer bem (Arlete).

O relato das mulheres expõe relações de trabalho muitas vezes abusivas e promotoras de sofrimento, principalmente na relação com a liderança, como motivo de impedimento para a realização profissional e inibição das necessidades relacionais. Observa-se que o estresse presente nas relações de trabalho impactam o desenvolvimento profissional, o bem-estar geral e a satisfação. Configuradas como barreiras, essas experiências, quando presentes, podem motivar transições, acelerando o processo de mudança e determinando a tomada de decisão.

6.2.1.5.2 As Questões de Gênero

A subcategoria enfatiza a questão relacionada ao gênero e à discriminação de mulheres em situações de trabalho como uma barreira significativa. As situações em que se apresentam são: a representatividade da mulher, a falta de legitimidade, a ênfase na aparência física e na idade e as restrições decorrentes da maternidade.

A inserção das mulheres em ambientes organizacionais com baixo nível de representatividade é citada em várias situações. Aurora analisa as suas experiências e percebe o ambiente masculinizado e o preconceito pela aparência como barreiras para a sua evolução profissional:

Pensando friamente, as empresas que eu trabalhei sempre tiveram cadeiras muito masculinizadas. Pegando como exemplo a empresa X, o diretor da minha área era um senhor com uma visão bancária conservadora, olhava para minha cara e falava: você é uma excelente funcionária, mas você é muito novinha para assumir uma coordenação.

Então os sentimentos eram: poxa vida, estou aqui trabalhando, empenhada, engajada e eu não posso evoluir por conta da minha idade, da minha cara? (Aurora)

Nesse relato percebe-se a discriminação relativa a aspectos físicos e não técnicos como determinantes para as possibilidades de carreira de Aurora. O sexismo pode ser observado pela não ocupação feminina de postos de trabalho de maior responsabilidade, com critérios baseados em parâmetros subjetivos como motivos para a ascensão. Alexandra descreve a sua experiência ocupando o papel de gestão em ambientes em que havia baixa representatividade feminina:

Algumas empresas em que atuei, eu era a única mulher em nível de gestão, de gerência, com equipe, na frente de vários profissionais. E por ser mulher, nem sempre era considerada, então eu sempre tive que levar muitos dados e fatos; mesmo eles não considerando, eles aceitavam pelas considerações (Alexandra).

O relato denota um alto nível de esforço na emissão de suas posições, ocasionado pela falta de consideração em suas colocações e a necessidade de comprovação para uma escuta efetiva, em um ambiente exclusivamente masculino. Alice vivencia uma experiência similar na posição que ocupava, em meio à alta gestão de uma empresa:

Eu era ali também uma exceção. Poucas mulheres na mesa; eu era mais nova e eu não consegui me fazer ser ouvida; eu não tinha uma condição legítima para que eu trouxesse uma contribuição, foi meio que um boicote (Alice).

A experiência relatada demonstra que, apesar de fazer parte do corpo gestor da organização, não havia uma integração efetiva como participante e a validação de suas opiniões. Fatores como ser mulher e ter menos idade que os demais participantes do grupo são listados como impedimentos para ocupar seu lugar efetivo.

Além da Alice, outras mulheres citam a questão da idade como uma barreira para a mulher, já que o fato de ter pouca idade impede a participação ou a legitimação em posições

de gestão, conforme relatos anteriores. Por outro lado, ter mais idade também é um impeditivo para ocupar certas posições, de acordo com o relato de Arlete:

Dependendo da profissão que eu fosse escolher, eu já estava com 35 para 36 anos, aí também a gente pode ter um problema por conta da idade. Não são todas as profissões que veem dessa forma; hoje eu não voltaria para a indústria, por exemplo, porque eles me veriam como uma pessoa muito velha para retornar e começar tudo de novo (Arlete).

O fato de as oportunidades de escolha profissional diminuírem por conta da idade é discutido por Arlete como uma barreira que se coloca, restringindo as opções de atuação profissional no momento do planejamento da transição de carreira e escolha de uma nova profissão. Angélica observa esse mesmo aspecto:

Tem o preconceito com a mulher, preconceito com a idade; eu não sou mais uma menina, vou fazer 40 anos ano que vem. Eu sei que isso muda, quando você vai para uma empresa. Se você é empresária não, quando você vira empreendedor, a idade te traz respaldo, te dá peso (Angélica).

A barreira do preconceito no ambiente corporativo relativo à idade é, segundo os relatos, um impedimento importante. Já a atividade empreendedora ou autônoma é entendida por Angélica como um contraponto, pois, neste caso, a experiência e a maturidade são valorizadas. Outro fator de preocupação para a entrevistada diz respeito à saída do trabalho de mercado para o trabalho de cuidados:

Assim que as coisas voltarem ao normal, botar essa ordem na vida para poder seguir a carreira, se não, o que eu vejo que vai acontecer: eu vou ficar com o meu filho, ele não vai mais precisar de mim, não vou saber para onde ir, porque eu vou estar obsoleta; sinto que dois anos fora do mercado já fazem diferença (Angélica).

A dedicação ao trabalho de cuidado é descrita como uma preocupação para ela, devido ao tempo de ausência no mercado de trabalho remunerado, podendo configurar um

impedimento para o seu retorno, após a pandemia. A valorização do trabalho de mercado em detrimento ao trabalho de cuidados expressa a dificuldade na conciliação de papéis e possíveis barreiras para a carreira de mulheres. O trabalho de cuidados relacionado à maternidade também é vivido por Ana como uma barreira. Após um período fora do trabalho, ela relata o fato de não ter sido contratada por grandes empresas por ter filho pequeno:

Não ter sido contratado por grandes empresas pelo fato de ser mãe, isso não é uma impressão, é uma realidade; aconteceu, eu vi e eu percebi isso. Acabou com a minha autoestima, frustração mesmo, eu querendo ser alguém e sendo impedida de ser, por uma coisa que não faz sentido (Ana).

Após avançar em vários processos seletivos em grandes empresas, questionamentos em relação ao trabalho de cuidados eram feitas: “Você tem filhos? Como você faz com a sua filha? E se precisar viajar?” (Ana). Essa situação configurou para a participante um impedimento importante nas oportunidades de carreira, gerando sentimento de frustração e de baixa autoestima.

De acordo com os relatos das participantes, as barreiras vividas no ambiente corporativo configuram o preconceito de gênero. A falta de legitimação de mulheres em posição de liderança no ambiente de trabalho corporativo e os desafios de obter reconhecimento e legitimação são exemplos de relações de poder desigual e da diferença de oportunidades, pela falta de espaço e de escuta nas situações relatadas pelas mulheres. Pode-se concluir que o desenvolvimento de carreira das mulheres em ambientes considerados masculinizados sofre impacto direto das barreiras do gênero. O ambiente corporativo, o clima organizacional, as relações com a liderança e a dinâmica do mercado de trabalho se configuram como importantes motivos de transição para algumas mulheres e, quando vivenciados na forma do preconceito de gênero, provocam ainda sentimento de frustração e de impotência, configurando-se como barreiras fortemente impostas à realização profissional e ao desenvolvimento da carreira.

6.2.2 Apresentação dos Resultados do Grupo 2 – Mulheres com Perfil Profissional sem Ensino Superior

6.2.2.1 O Desenvolvimento da Carreira e as Transições

A categoria proposta aborda o desenvolvimento da carreira, conforme percebida pelas participantes, incluindo o histórico pessoal no mundo do trabalho, desde o início de suas vidas profissionais e as mudanças ocorridas em suas carreiras ao longo do tempo, bem como a formação profissional quando presente. As transições de carreira são apresentadas em suas diversas manifestações. A categoria foi subdividida em: início da carreira e a formação profissional; e os tipos de transição e a tomada de decisão.

6.2.2.1.1 O Início da Carreira e a Formação

A subcategoria descreve os relatos acerca das primeiras experiências profissionais, caracterizando o período inicial de entrada no mercado de trabalho, as experiências decorrentes e as primeiras transições. As escolhas relacionadas à formação profissional (graduação e curso técnico) também estão relacionadas nesta subcategoria. Os motivos de escolha e oportunidades são explorados.

O relato do início da carreira pelas participantes é expresso a partir das primeiras experiências profissionais, que ocorreram em diferentes fases da vida das participantes. As mulheres entrevistadas começaram a trabalhar antes dos 17 anos; somente uma participante inicia o trabalho concomitante com a graduação. A idade com a qual começaram a trabalhar variou entre 13 e 22 anos.

Alguns relatos indicam que o primeiro trabalho realizado era decorrente de uma oportunidade de trabalho disponível ou relacionada a uma oportunidade de estágio profissionalizante e não o resultado de uma escolha intencional das participantes. Uma das

participantes inicia a vida profissional juntamente com o início da graduação, realizando estágio na área de estudo. As motivações descritas nesta fase inicial da carreira retratam a necessidade de trabalhar para obter remuneração, obter experiências, conciliar os estudos e aprender um ofício.

Quando eu tinha 13 anos, eu comecei a ir para a feira com a minha tia aos domingos, ela tinha uma barraca e ela me dava um dinheiro; depois, com 15 anos, eu entrei no escritório de advocacia; até os 18, eu estudava à noite (Brenda).

O relato acima indica condições iniciais de trabalho que evoluem a partir de oportunidades disponíveis. A sequência de atividades, iniciando com baixa remuneração e a informalidade seguidas da obtenção de algum nível de evolução nas tarefas exercidas, e consequente aumento na remuneração é algo presente nos relatos de início de carreira.

Bárbara relata a sequência de atividades experienciada: “Iniciei com 16 anos como recepcionista em uma clínica odontológica e sempre trabalhei com atendimento ao público na saúde, depois trabalhei com vendas, operadora de telemarketing” (Bárbara). A descrição das sequências de atividades profissionais representa uma diversidade de áreas de trabalho, sendo que a mudança de atividade é uma característica comum a este grupo de mulheres: trabalhar em diferentes ramos e áreas, sendo a atividade autônoma presente em diversos momentos. Betina inicia uma atividade como trabalhadora informal e mantém-se na ocupação, desenvolvendo sua carreira:

Eu comecei a trabalhar numa lanchonete; quiseram me registrar e eu não queria ser registrada como balconista. E aí pulei fora e entrei em pesquisa fazendo bico em 1997, foram anos fazendo bico; fui registrada em 2008, é muito característica da área o *freelancer*, e eu fui gostando da área (Betina).

O curso técnico é uma alternativa para a profissionalização e entrada em áreas como saúde, logística e desenho. Após algum tempo realizando atividades diversas, o curso

profissionalizante, realizado com o apoio financeiro da família, é uma oportunidade para Bela e Bete ingressarem em uma área profissional:

Iniciei como menor aprendiz nos correios e, antes de entrar na minha área, trabalhava numa loja na parte administrativa, com licitação de produtos laboratoriais. Estou desde 2007 na enfermagem; eu me formei técnica em enfermagem no final de 2006 e iniciei um trabalho nessa área. Eu iniciei o curso de técnico de enfermagem, minha avó pagou para mim, eu não sabia o que fazer, eu estava meio perdida, então resolvi entrar nessa área, era algo que me chamava atenção, mas eu nunca tinha parado para pensar o que eu ia fazer mesmo, e por fim me apaixonei (Bela).

O relato acima indica que, apesar da falta de orientação na escolha profissional, a área se apresenta como uma possibilidade interessante de atuação. Já Bete não inicia na área da saúde ao finalizar o curso técnico, exercendo várias atividades profissionais até, posteriormente, atuar na área de formação, por necessidade financeira:

Iniciei trabalhar com 14 anos; parei quando eu fazia o ensino médio junto com o curso técnico e aos 18 anos voltei a trabalhar. Tive várias atividades profissionais até entrar na enfermagem com 21 anos. No meu estágio de enfermagem, eu fiquei um pouco traumatizada com a situação dos hospitais públicos. Quando terminei o curso, eu fui de um emprego para o outro, comecei ganhando um salário-mínimo e passei a ganhar dois; eu gostava muito, eu cresci e aprendi, mas a empresa fechou. E aí fiquei desempregada, eu aceitei voltar para a enfermagem, porque eu não via outra perspectiva financeiramente (Bete).

Bete e Bela passam por desafios de adaptação à profissão ao se depararem com áreas em profundo estado de falta de recursos na área da saúde em hospitais públicos, ocasionando uma dificuldade de ajustamento ao trabalho escolhido. Mesmo com as dificuldades vividas,

ambas, após um período, se inserem na área de formação, identificando ramos de atuação que as satisfazem.

Já as outras participantes que iniciam seus cursos em áreas técnicas (edificação e logística) conseguem trabalhos em empresas com facilidade desde o início do curso e desenvolvem suas atividades profissionais. Uma das participantes permanece por 12 anos na mesma empresa: “Iniciei fazendo estágio pela Escola Técnica com 16 anos e fiquei 12 anos na mesma empresa. Fui assistente, desenhista, coordenadora de projetos” (Brígida). A sequência de oportunidades e evolução também é vivida por Bianca:

Quando eu saí do ensino médio, eu não tinha certeza do que eu queria e entrei no curso técnico do Senai, e acabei passando em segundo lugar em logística. Quando acabou o técnico, eu estava trabalhando na empresa X; eu comecei a fazer a faculdade de engenharia de produção e aí eu comecei a trabalhar com logística (Bianca).

A incerteza quanto à escolha profissional efetuada é recorrente nos relatos, ressaltando a falta de apoio e de orientação quanto às escolhas profissionais, o que pode estar relacionado às posteriores mudanças de área e de faculdade. A graduação está presente no percurso da maioria das mulheres, apesar de não a concluírem. Iniciar mais do que uma graduação e não concluir é um fato presente nos relatos, bem como a mudança de curso associada à mudança de atividade profissional. Berenice relata a respeito das duas graduações que iniciou e das mudanças ocorridas:

Comecei a estagiar no ensino médio, com 15 anos. Eu comecei a estagiar em órgão público, depois fui fazer faculdade; fiz direito até a metade e aí eu fui para a parte administrativa, na área jurídica, só que eu tinha um belo problema de mudar de trabalho: se eu não estava muito satisfeita, eu trocava... Como eu já estava avançada na faculdade

de pedagogia, eu fui buscar algo na área de educação e fui trabalhar no projeto social como Educadora social; eu trabalhei um ano e meio lá (Berenice).

O relato apresenta mudanças nas atividades profissionais e de estudos, justificadas pela busca de satisfação e ajustamento às necessidades surgidas no decorrer da atividade, sem um direcionamento específico. Para Beatriz e Betânia, as experiências de trabalho acompanham a graduação cursada a partir de conhecimentos adquiridos, porém a questão financeira é algo que se impõe como condição limitadora, influenciando na escolha, manutenção e finalização do curso de graduação:

Comecei a trabalhar com 16 anos, trabalhei de muitas coisas; eu passei por alguns cursos, mas não me adaptei. Eu fiz arquitetura até o último ano e, por motivos financeiros, eu não entrei em arquitetura antes de conseguir uma bolsa. Eu estava um pouco desmotivada, porque o mercado de trabalho não estava coerente com o que a gente arca e eu perdi o meu fiador. Por conta da minha idade e das responsabilidades que eu tenho na minha casa, eu acabei ingressando em administração, porque querendo ou não é o que a gente vê que se molda em qualquer empresa e tem sempre uma vaga aberta (Beatriz).

O relato acima apresenta a impossibilidade de manter a graduação escolhida, haja vista a perda do fiador para a manutenção do financiamento estudantil e um mercado de trabalho com um ganho financeiro incoerente com o investimento realizado. Outro fator citado neste e em outros relatos revela a necessidade de alto investimento para a formação profissional em determinados cursos, inviabilizando o início ou a conclusão. A restrição econômica relaciona-se com a baixa volição na escolha da formação acadêmica.

O curso de graduação em Administração é apresentado como alternativa pelo fato de proporcionar oportunidades de trabalho e ganho financeiro. Para Betânia, que também vivencia

diversas experiências profissionais e inicia mais do que uma graduação, o curso de Administração também representa uma possibilidade, devido às condições financeiras:

Iniciei com estágio aos 16 em uma loja de materiais de desenho; fiquei por 2 anos. Fui trabalhar no shopping, depois iniciei a faculdade de Administração e fui para a área administrativa, escritório de advocacia e RH. Fiz um curso de fotografia como eletiva na faculdade e achei que daria aulas e fui para letras. Fiz um ano, mas por possibilidades financeiras reduzidas, voltei para o curso de administração, não gostava, mas era uma opção financeira (Betânia).

Bruna iniciou sua atividade profissional após a entrada na faculdade, cuja escolha foi pressionada pelos pais. Ao não se identificar com o curso escolhido e com a atividade correlata, faz uma transição profissional para a área da moda, cujo interesse já existia:

Eu pensei em fazer moda, mas a minha família me desencorajou, não faz moda não, faz direito. Eu comecei a faculdade detestando; é que a gente é muito novo para decidir a nossa carreira. Eu sempre gostei de poder criar as coisas, eu comecei a desenhar umas roupas e vender para as minhas amigas, e eu comecei a perceber que elas estavam vendendo bem, aí eu pensei ‘eu vou profissionalizar esse negócio’. Consegui ter uma produção e nesse período surgiu uma oportunidade de fazer um curso fora. Morei um tempo na Itália, fiz um curso lá e aí eu me senti preparada e abri uma confecção (Bruna).

A influência da família na escolha do curso e a imaturidade para a decisão está presente nos relatos, mesmo identificando suas habilidades e interesses para atuar com moda. Apesar da graduação escolhida e sua insatisfação, Bruna inicia a atividade profissional desejada no ramo da moda, se estabelece financeiramente, o que possibilita a interrupção da graduação cursada e o início de uma atividade profissional como empresária. Já para Brenda, a interrupção se dá por problemas pessoais que a impediram de cursar a graduação: “Comecei a faculdade de tradução e intérprete. Parei, pois o meu marido, na época eu era casada, ele teve um aneurisma

cerebral, ia continuar... minha casa pegou fogo e tranquei; não recomecei mais, eu tinha 24 anos” (Brenda).

A demanda de trabalho como um fator que impede a dedicação aos estudos também está presente nos relatos como um fator de interrupção. Betina, ao investir em um negócio próprio, não consegue continuar a faculdade devido à instabilidade financeira. Posteriormente, em outra situação profissional, o trabalho a impede de continuar os estudos:

Iniciei uma faculdade de comunicação social, parei de estudar para empreender e abrir a própria empresa, o que me desestabilizou financeiramente. Eu não tinha condição de pagar a faculdade e voltei a estudar mais tarde, depois dos 30, em Educação Executiva - Administração de Empresas. Entrei numa loucura de viagens internacionais e ficaram oito matérias que não faz nem mais sentido, ainda sinto vontade, hoje faria outro curso (Betina).

De uma forma geral, a graduação é um tema presente na vida das participantes. Dez participantes citam o desejo de fazer ou de terminar uma faculdade, por diversos motivos: ter um curso superior, ascender na carreira, ter melhores ganhos financeiros. Os motivos daquelas que não iniciaram ou não conseguiram realizar o curso são: dificuldade financeira em custear uma faculdade, dificuldade em conciliar a dinâmica de vida e os estudos, falta de interesse no curso iniciado, falta de maturidade para a escolha, problemas pessoais que impediram a continuidade. A restrição econômica caracterizada pelos recursos financeiros limitados é um dos fatores preponderantes.

Ressalta-se que a maioria das participantes inicia mais do que um curso de graduação, com mudanças de planejamento em relação à própria carreira, por ser a formação acadêmica um importante passo nesse sentido. As participantes que cursam a graduação atualmente descrevem o desejo de alcançar melhores condições profissionais. No caso daquelas que entendem a graduação como o caminho para a construção de uma carreira almejada, o trabalho

atual pode ter o papel de garantir o custeio da faculdade. Há participantes que citam ainda o desejo de iniciar ou retomar uma graduação em um momento propício.

O início da carreira para as mulheres desse grupo é composto pela sequência de atividades profissionais com muitas mudanças, sem direcionamentos e expectativas pouco estruturadas, com poucas exceções. As questões financeiras são citadas como permeando o acesso à graduação e ao curso técnico, denotando uma barreira importante para algumas mulheres. Algumas relatam um projeto de futuro, expresso por um sonho ou uma expectativa de atuação profissional, geralmente após algum tempo de experiências no mercado de trabalho, tais como conseguir fazer uma faculdade, trabalhar em um local que almeja ou abrir o próprio negócio. De forma geral, as mudanças marcam o início da carreira para este grupo, com experiências diversificadas com o foco de subsistência, com a menção à busca de satisfação.

6.2.2.1.2 Os Tipos de Transição e a Tomada de Decisão

A subcategoria concentra os tipos de transições de carreira em diferentes situações ao longo da vida, sendo caracterizadas por mudanças que ocorrem de forma planejada e não planejada, relacionando-se com uma tomada de decisão em ciclos de mudança mais curtos ou mais longos.

A partir das características descritas no início da carreira, permeada por diversos tipos de transição, tais como entrada no mercado de trabalho como profissional ou estagiária, escolha e mudança de graduação ou curso técnico e outras transições entre os primeiros trabalhos, outros formatos de transição de carreira são relatados, em diferentes situações ao longo da vida, a serem descritos na presente categoria.

As transições ocorrem de forma planejada e não planejada e estão relacionadas a uma tomada de decisão. As transições podem ser descritas como: a saída do mercado de trabalho

para o trabalho de cuidados, a mudança de turno de trabalho (trabalho noturno), a mudança de área de atuação e de graduação, a mudança de área e tipo de vínculo de trabalho (empregada em uma organização para a atividade autônoma) e pelo início de uma atividade autônoma concomitante com atividade formal já exercida.

As transições planejadas vivenciadas por algumas mulheres apresentam ciclos curtos, caracterizados pela mudança de área na busca de satisfação. Betânia relata as alterações vividas no início de sua carreira, a partir do parâmetro de manutenção do trabalho formal:

Eu tinha essa liberdade de poder começar e recomeçar, se eu não estivesse gostando. Para mim sempre foi uma questão ganhar dinheiro versus fazer o que eu gosto; eu acho que para todo mundo é. Então era aquela coisa ou eu faço administração para ganhar dinheiro ou eu faço letras porque eu amo letras e não vou ganhar dinheiro com isso, mas ainda assim sempre foi questão dentro de empregos e carreiras pensadas dentro de empresas (Betânia).

As mudanças, ou ciclos profissionais, descrevem a atuação em determinada área relacionada à busca de realização em oposição ao ganho financeiro. A conciliação destes dois parâmetros é descrita como um desafio constante para as carreiras das mulheres. Observa-se que essa característica está presente neste grupo, como transições constantes e menos complexas, com visão de curto prazo, possíveis em um momento da vida com poucas responsabilidades financeiras, citando, por exemplo, a ausência de filhos.

Outra situação observada, caracterizada por ciclos profissionais mais longos, diz respeito às situações planejadas de médio e de longo prazo. Em muitos casos a transição profissional se dá com o início de uma nova atividade concomitante com a profissão exercida. Novas competências são desenvolvidas a partir de novas atividades, de um curso profissionalizante ou da mudança da graduação cursada. O emprego formal, muitas vezes, garante o financiamento para a realização das etapas necessárias à mudança.

Bete, em busca de desenvolvimento profissional, faz uma formação e inicia outra atividade concomitante, mantendo o ganho financeiro e a estabilidade que garantem a subsistência, mas buscando novas formas de realização profissional por meio do trabalho de massoterapeuta:

Há dois anos atrás eu comecei a querer uma nova profissão e não sabia exatamente o que fazer; eu sabia o que eu gostava. Eu tenho um concurso público, eu tenho um valor bom dentro da minha área e aí o que eu ia fazer que me pagasse esse valor igual? É difícil. E aí eu encontrei a massoterapia; eu estou no final da formação e está sendo um ponto de equilíbrio (Bete).

Uma nova competência adquirida permite a complementariedade na atuação, fazendo com que haja uma transição, com a vivência de novo papel profissional como massoterapeuta, concomitante com o papel anterior, caracterizando um tipo de transição importante neste grupo de participantes.

Brígida também realiza uma transição de forma gradual e planejada, atuando de forma concomitante em duas atividades, com a diferença que, com o passar do tempo, realiza a transição completa, mantendo-se na nova atividade desenvolvida. A partir de um curso de psicanálise realizado para obtenção de satisfação pessoal, identifica a possibilidade de atuação em uma nova área, migrando de exatas para humanas gradativamente:

Eu comecei a fazer o curso mais para relaxar, uma coisa totalmente o contrário, para ver se eu esqueço dos números e vou para as pessoas, para o relacionamento. E aí eu comecei a dar palestras e cursos sobre os autores na psicanálise e fui dar *workshop*. E aí eu consegui fazer minha cartela de clientes, depois de 4 anos eu saí da empresa e pulei de vez para psicanálise (Brígida).

As situações não planejadas ocorrem por situações de desemprego, mudança no contexto (pandemia), mudança na dinâmica familiar por uma gravidez não planejada, questões

de saúde que exigem cuidados e o nascimento de trigêmeos (as questões relativas a maternidades serão tratadas na respectiva categoria). São situações cuja mudança no contexto exigem a construção de alternativas e uma tomada de decisão rápida relativa à atuação profissional.

No caso de Brenda, a situação econômica e o desemprego, motivados pela crise econômica, configuram barreiras estruturais para a atuação profissional planejada. Brenda desenvolve nova atividade profissional autônoma, construindo alternativas a partir da atividade de artesanato e tornando-se Assessora de Festas:

Eu e meu namorado começamos viajar para fora, para trazer coisas e vender nos grêmios de grandes empresas. E isso estava bastante rentável, nós saímos do aeroporto para fazer praticamente isso. Mas foi uma época de crise do Brasil, já não deu mais para ir porque desandou tudo (Brenda).

A percepção de possibilidade de escolha é afirmada pelas mulheres nos relatos e avaliada pelas participantes como a decisão possível a partir dos recursos disponíveis. O contexto e as situações que impedem e impulsionam mudanças, como a questão financeira e o nascimento de um filho, estão presentes nos relatos. Betânia avalia as suas decisões em seus aspectos positivos e negativos:

Eu vejo que todas essas decisões e mudanças aconteceram no período que podiam acontecer, porque eu não era a única responsável e eu tenho conhecimento de várias áreas. Hoje eu tenho essa bagagem que me ajuda muito na minha vida de uma forma geral; hoje eu penso que eu poderia ter sido mais racional e menos emocional, tentar equilibrar um pouquinho. Não que eu tenha orgulho de todas elas, mas minhas decisões contribuíram para chegar onde eu estou hoje e onde eu estou hoje é um lugar bem legal para uma mãe de duas. (Betânia)

A decisão pela experimentação de diferentes áreas, possível em um período específico, relacionado ao baixo nível de responsabilidade financeira, contribui profissionalmente a partir dos conhecimentos adquiridos, ao mesmo tempo em que revela sentimentos como a falta de equilíbrio e de orgulho das próprias decisões. Berenice, ao avaliar suas escolhas e consequências, a partir do nascimento do filho e aumento de responsabilidade, ressalta as emoções e o estresse presente:

A decisão foi boa; olhando para trás, eu estou muito mais estressada por conta do trabalho todos os dias, mas naquela época, há dois anos, eu me sentia até mais leve, não ter tantas obrigações. Tudo foi um turbilhão de emoções, mas foi necessário passar por algumas experiências para eu chegar na pessoa que eu sou hoje, o amadurecimento, então foi bem importante tudo que eu vivi. Eu sempre tive escolha (Berenice).

A maturidade e o aprendizado, como algo que culmina em experiências importantes na constituição da identidade, são elementos dos relatos. As escolhas ruins, as perdas e os riscos vivenciados também são colocados pelas participantes como constituintes das histórias, sempre atrelados à afirmação de que fizeram escolhas conscientes. O cansaço e a questão financeira, manifestada pela necessidade de renunciar ao ganho financeiro ou pela necessidade de exercer uma atividade para garantir o ganho financeiro, são elementos relevantes no processo.

O início da carreira é percebido pelas participantes como não intencional e pode manter essa característica quando a formação não está presente, delimitando uma área profissional de especialidade. De qualquer maneira, um ramo profissional é escolhido e os demais ciclos vividos na carreira ocorrem a partir de mudanças no contexto de vida previsíveis e imprevisíveis, envolvendo a tomada de decisão e a percepção de uma tomada de decisão possível no momento.

As participantes relatam, no decorrer da carreira, uma série de situações concretas e contextos relacionais que compõem a transição, como um fenômeno multicausal, não linear,

cuja busca de desenvolvimento profissional se configura como a possibilidade de realização e satisfação, atrelada ao processo de tomada de decisão, cuja constituição, motivação ou aspiração serão apresentados nas demais categorias.

6.2.2.2 A Satisfação com o Trabalho

Uma série de motivações é apresentada nos relatos para as transições, sendo que a busca por um trabalho capaz de gerar realização é descrita na presente categoria. A busca por uma forma de atuação que possibilite promover desenvolvimento profissional, satisfação, autonomia ou aprendizado serão exploradas.

A busca de novos sentidos nas relações de trabalho é descrita no caso das mulheres que mudam para uma nova modalidade de relação profissional, saindo de uma condição de empregada para a condição de autônoma, ou ainda, a mudança para uma nova atividade profissional. O início de uma atividade autônoma como uma nova etapa da carreira é vivido de diferentes formas. Ela ocorre concomitante com outra atividade já exercida ou ocorre como alternativa para a impossibilidade de exercer a atividade anterior, devido à gravidez, à demissão do mercado formal e às questões financeiras.

Algumas estratégias são relatadas pelas mulheres, sendo o início de uma atividade profissional concomitante com a anterior uma situação presente nos relatos de Bianca, Berenice, Betânia, Brígida e Bete. Para Bianca, a relação de trabalho no ambiente corporativo é relatada como algo negativo, sendo que o trabalho formal atualmente tem o objetivo de custear a faculdade e a atividade autônoma (abertura de um negócio próprio), realizada de forma concomitante é uma estratégia para futuramente conquistar uma posição almejada:

O que mais me motiva é poder não depender de ninguém, parar de trabalhar para os outros, porque sempre me afetou muito, e poder ter meu próprio negócio, depender

sempre do meu trabalho, que foi sempre muito questionado, é o que me leva a querer realmente sair, até para poder parar de depender de salário fixo. Como é uma coisa que eu gosto, que eu me sinto motivada a fazer; para mim, fica mais fácil, mesmo que eu chego em casa cansada e eu tenho que resolver as coisas do nosso negócio, mas eu não me sinto sugada por conta disso, me sinto mais feliz porque me dá uma esperança de parar de trabalhar para outras pessoas, de ficar repetindo esses mesmos problemas que eu passo (Bianca).

Bianca relata a motivação relacionada à autonomia e à esperança de atuar de forma independente em seu próprio negócio, como uma alternativa para o trabalho formal. O relato apresenta um significado atribuído às relações de trabalho no ambiente corporativo, caracterizado como fonte de sofrimento, construído a partir de experiências anteriores de relações conflituosas e desrespeitosas que impactaram na percepção do trabalho. Como uma estratégia de adaptabilidade de carreira, a preocupação com o futuro e a construção de um projeto são explicitadas. Apesar do esforço dispendido, a felicidade de atuar na construção de alternativas é ressaltada.

No caso da Betânia, que inicia a fabricação de pães caseiros concomitante com o trabalho formal administrativo, o seu relato apresenta a possibilidade de pensar uma nova relação com o trabalho de forma empreendedora, como algo novo, nunca pensado antes, devido ao valor atribuído à segurança do trabalho formal.

Decidi fazer pães para vender; eu comecei bem despreziosamente. A ideia era complementar e fazer alguma coisa que eu gosto, porque é bom fazer alguma coisa que você gosta de vez em quando, pois o trabalho acabou se tornando mais um dever do que eu gostar de trabalhar. Está andando e eu comecei a criar este planejamento de daqui um tempo viver disso, eu nunca me vi empreendendo, sempre gostei de ser CLT. Então, os pães foi essa descoberta, de que tem como, não que é só alegria, é trabalho,

cansa muito, mas quando eu olho e penso que foi algo que eu fiz com as minhas mãos e que alguém está feliz com aquilo, e que é meu e eu não estou enriquecendo alguma outra pessoa que não sabe nem quem eu sou, realmente faz sentido virar uma noite fazendo aquilo. Não é que eu estou trabalhando um monte sem ter reconhecimento, é uma coisa que só cabe a mim reconhecer, porque eu estou fazendo para mim (Betânia).

O relato de Betânia retrata novas formas de viver o trabalho; a partir da alternativa desenvolvida experimenta o prazer no trabalho, em oposição ao sentido de obrigação, atribuído ao trabalho formal que exerce, e possibilidade de novos planos para o futuro. Ressalta ainda a possibilidade de experienciar maior controle sobre o resultado e o reconhecimento do próprio trabalho, apesar do esforço dispendido e as dificuldades.

Bete também relata a satisfação na nova atividade profissional como massoterapeuta, pela possibilidade de reconhecimento, inexistente em sua profissão:

Nenhum reconhecimento das pessoas que atendemos, da sociedade, dentro do Hospital, do administrativo, dos médicos e pouco reconhecimento da família. E numa nova profissão, a pessoa te liga e te fala: nossa, eu estou muito bem! É muito gostoso saber que você fez a diferença. É sempre muito gratificante; é uma felicidade quando eu posso atender e consigo o resultado. Eu sinto que agora estou completa e não penso em deixar a enfermagem. (Bete)

Bete, quando percebe a insatisfação pela falta de oportunidade na situação profissional atual, busca uma nova profissão e realiza a formação em massoterapia, iniciando os atendimentos de forma concomitante. O resultado do seu trabalho, a valorização e o reconhecimento são os principais elementos de satisfação, também citados em oposição ao trabalho formal.

Berenice também possui duas atividades profissionais, o trabalho de atendimento em uma clínica de saúde e a atividade com a beleza:

O que eu gosto é justamente o contato direto com as pacientes. Quando eu estava lá, eu tinha sentimento de obrigação por ter que ir todos os dias, mas ao mesmo tempo, ao longo do dia que passava, eu conversava, com meu contato direto com elas, meu dia fluía de uma forma muito boa. Já a área da Beleza não é obrigação para mim, muito pelo contrário, se eu tenho uma cliente para atender às 8 horas, 6 horas eu estou de pé, animada, vou me arrumar para atender o meu cliente. São dois extremos: é 8 ou 80 (Berenice).

A área da beleza é citada como uma tradição familiar. A partir da realização de um curso, inicia a profissionalização da atuação, sendo uma atividade concebida como “um sonho; algo artístico; não tem peso para mim, é como se fosse um hobby que eu ganho dinheiro.” Neste relato, ficam evidentes os sentimentos antagônicos relacionados à obrigação e ao prazer.

Sentimentos positivos como reconhecimento, realização e felicidade são citados nestes casos em que uma nova atividade profissional autônoma é realizada, numa relação de complementaridade com o trabalho formal exercido. A adaptabilidade se expressa no aprendizado de novas competências que viabilizam um novo papel profissional e a possibilidade de planos e a construção de um futuro em que as relações atuais de trabalho não sejam reproduzidas.

Outras situações vividas pelas mulheres dizem respeito às condições concretas, como a gravidez e a maternidade, que impedem a atuação profissional e impõem a necessidade de construção de novas formas de ação em sua profissão. Bárbara e Brígida vivenciaram a necessidade de desenvolvimento de uma nova atividade produtiva a partir de mudanças inesperadas. Bárbara, pela necessidade de cuidar do filho, é impelida a deixar a atividade de empresária e inicia, gradativamente, no ramo da culinária:

Quando eu comecei a ver o dinheiro entrar, eu estou produzindo, a satisfação; hoje eu gosto demais de cozinhar, inclusive para o meu filho, para o meu marido; todo dia tem um negócio bom, uma comida, um bolo. Eu me realizei na cozinha. Eu me achei, me encontrei. Eu sempre gostei muito de trabalhar nos lugares, eu sempre dei o meu máximo e trabalhava com excelência, mas agora na cozinha, dona de mim, dona do espaço, e eu posso fazer os meus horários. Eu fico trabalhando até de madrugada e superfeliz, é realização mesmo; eu sou feliz com o que eu faço (Bárbara).

Bárbara identifica a culinária como uma alternativa, tanto do ponto de vista de cuidados com a família quanto da atuação produtiva, capaz de gerar satisfação pessoal, autonomia. O ganho financeiro é tratado como algo relevante para a sua independência e realização pessoal.

Brígida, impossibilitada de manter sua atividade profissional durante a gravidez, identifica aspectos relevantes para a sua satisfação no trabalho e desenvolve algo novo:

A minha demanda interna era maior; não digo nem a financeira, porque a gente tinha casa, a gente estava seguro. Não quero ficar parada, eu quero produzir, eu quero alguma coisa minha, tanto que eu fiquei, mesmo grávida, pensando: o que eu possa fazer que eu goste? Eu gosto muito de dar palestra, influenciar pessoas, falar com pessoas e foi me dando um *insight*. Meu marido chegou em casa e eu falei: vou produzir fraldas. Ele só levou a sério quando ele viu os pacotes comprados dentro de casa; ele falou é verdade então, eu vou te ajudar, então bora colocar o nome na loja e começar a vender (Brígida).

Brenda desenvolve uma nova atividade no ramo de festas, depois de anos atuando na aviação e do insucesso no ramo de vendas de produtos importados. A satisfação com o resultado do trabalho está presente:

Eu amo o que eu faço; isso me deixa feliz de ter me encontrado, mesmo depois de ter saído da aviação que era um ramo que eu gosto muito, quando eu termino tudo, quando

eu fiz a última entrega no dia dos pais, ufa, ver as crianças felizes, os pais felizes, com tudo que você entregou (Brenda).

O relato de Brenda denota o esforço no desenvolvimento de seu trabalho e a recompensa obtida pelo reconhecimento do resultado. Apesar disso, os desafios do trabalho autônomo estão presentes. O trabalho autônomo possibilita a liberdade para a satisfação das demandas pessoais, mas, ao mesmo tempo, existe a instabilidade do ganho financeiro, conforme relato de Brenda:

A gente tem um pouco da ilusão de que a gente trabalha por conta e trabalha menos e é totalmente ao contrário. E as pessoas também têm a ilusão que é fácil para você trabalhar, as pessoas não veem que eu não tenho final de semana. Infelizmente essa parte de artesanato, ela é muito trabalhosa e pouco valorizada; tem uma grande diferença, você trabalhou o mês todo num lugar e todo dia cinco seu salário está na conta, independente se você ficou doente por 10 dias (Brenda).

A falta de reconhecimento e de validação da dinâmica de trabalho do autônomo fica evidente, bem como a comparação entre o trabalho formal e o autônomo também é uma questão recorrente para as mulheres. Brenda revela os desafios vividos no trabalho autônomo, presente na fala de muitas mulheres, no que diz respeito à falta de segurança social. Ao mesmo tempo expõe o ambiente corporativo, as suas relações e a falta de liberdade como elementos de sofrimento presentes no vínculo formal de trabalho.

Betina desenvolve sua própria empresa de pesquisa de mercado, a partir das experiências obtidas em sua atuação no mercado corporativo, após um período trabalhando de forma autônoma com festas infantis. A comparação entre o modelo de vínculo de trabalho anterior (formal) e o atual é colocada em pauta:

Tem uma parte da minha profissão que ainda me machuca hoje; você tem um cliente pagando por trás que, se atrasar 5 minutos, ele não vai gostar. Tem momentos que esse

estresse todo me leva ao extremo de pensar: não quero mais e era por isso que eu não queria mais. Por outro lado, você entrega o projeto e ele fala: Foi ótimo! O cliente ficou muito feliz e aí que eu penso: para isso que fiz isso durante 20 anos. Acho que é muito gratificante poder escolher, entre aspas, os clientes que eu tenho (Betina).

No relato de Betina, as questões relacionadas à pressão no trabalho remetem às mesmas experiências vividas no ambiente corporativo no passado, denotando sofrimento. Ao mesmo tempo, a satisfação como reconhecimento do trabalho está presente, bem como a possibilidade de escolha e maior autonomia.

Bete ressalta as competências necessárias para lidar com a atividade autônoma como algo novo, que demanda aprendizado: “é um novo mundo, porque eu sou autônoma e eu nunca fui; a vida toda eu fui assalariada. E eu tenho que lidar com trabalhar com marketing, administração” (Bete).

A busca por realização no trabalho é algo presente nas transições, seja de modo planejado, agregando atividades prazerosas, seja resignificando e criando alternativas em situações não planejadas. As atividades prazerosas em que a autonomia e o reconhecimento estão presentes são citadas como uma resignificação das experiências de trabalho vividas anteriormente, muitas vezes relacionadas ao sofrimento. A possibilidade de um novo sentido positivo à atividade profissional ocorre, mesmo com os desafios da sobrecarga, da jornada dupla de trabalho e da ausência de segurança social.

6.2.2.3 A Maternidade

A categoria descreve a situação vivida pelas mulheres entrevistadas que possuem filhos, cujo advento da maternidade inaugura uma fase de profundas mudanças na relação com o trabalho, nas possibilidades e prioridades, sendo um fator de motivação para a transição de carreira.

A conciliação entre as demandas do trabalho e a dedicação ao papel materno se destacam como um desafio e um conflito a serem gerenciados pelas mulheres e se apresentam como um determinante nas escolhas profissionais tomadas a partir de então.

A maternidade se apresenta como uma nova condição planejada ou não, que exige a mudança de rota para algumas mulheres. Por diferentes motivos, Bruna, Betânia, Brígida, Bárbara e Betina deixam o trabalho por ocasião da maternidade. A opção pela dedicação ao trabalho de cuidados é possível como resolução para o conflito vivido por Bruna:

Eu mudei muito, eu queria exercer o papel de mãe. Eu olhava minha filha o dia inteiro na creche e não é isso que eu quero para ela; a infância dela vai acabar; trabalho a gente recupera lá na frente, a infância dela daqui a pouco passa e aí não vai voltar o tempo que eu tenho com ela. Então pesou muito mais para mim o lado familiar do que a questão de trabalho e eu não me arrependo. (Bruna)

Após a dificuldade na conciliação na dedicação ao trabalho e à filha, experimentada com angústia e sofrimento, Bruna toma a decisão de deixar o trabalho no ramo da moda e de dedicar-se ao papel de mãe, com o apoio do marido assumindo as questões financeiras.

A necessidade de desenvolver novas atividades profissionais a partir da gravidez e do nascimento do filho são elencadas. Brígida, ao vivenciar uma gravidez não planejada cuja atividade profissional era incompatível, realiza uma transição e passa a trabalhar em casa:

Trabalhei como psicanalista por 5 anos, sem chefe, e depois engravidei e não tinha como atender com aquele barrigão, como trabalhar com paciente que tem várias questões psicológicas e eu formando um serzinho dentro de mim? Então eu passei todos os meus pacientes e fiquei sem fazer nada, e eu pensei e agora? Eu tinha que fazer alguma coisa da vida e aí, conversando com meu marido, a gente resolveu que poderia fazer alguma coisa dentro de casa (Brígida).

Por já ter realizado uma transição anterior do mercado formal para o informal, Brígida vislumbrava algumas possibilidades. Ela realiza uma investigação ativa de opções relacionadas com as suas competências e seu momento de vida e inicia uma atividade de produção de fraldas ecológicas.

Bárbara depara-se, no momento do nascimento, com a realidade de exigência de cuidados com o filho nascido com Síndrome de Down. Gradativamente, compreende a necessidade de mudar os seus planos profissionais de retorno ao trabalho: “O médico na maternidade falou: ele vai desenvolver bem desde que você se dedique. Era eu abdicar de tudo que eu tinha planejado, de voltar, de aumentar a fábrica, nada disso poderia acontecer” (Bárbara). Bárbara, ao deixar sua atividade anterior e descobrir a culinária como algo prazeroso, a partir da necessidade de cuidados especiais exigidos pela saúde do filho, desenvolve nova atividade profissional. A elaboração de uma nova dinâmica profissional é imposta por uma condição concreta e assumida por Bárbara como uma oportunidade:

Eu tive que optar. O meu filho vai ter um bom desenvolvimento eu monitorando tudo, o mais rápido possível e dentro da condição dele, para se equiparar a uma criança comum. Descobrir que um alimento era bom para Síndrome de Down e eu fazia de todas as formas, eu fui pegando gosto, eu adorei fazer salgadinho, comprei um freezer, comprei material e fui fazendo e fui inventando. Eu morava num prédio, fui falando com a vizinhança e pronto: eu virei a salgadeira e nunca mais parei (Bárbara).

Betina vive a demissão de um emprego formal, motivado, segundo o seu relato pelo nascimento do filho. Pela necessidade imposta pela situação, inicia uma nova dinâmica de trabalho autônomo com duas atividades profissionais concomitantes para garantir o sustento, vivenciando a falta de tempo para se dedicar ao filho:

Foi pesando depois de um tempo a questão de deixar o meu filho. Estava em casa com ele, era bacana, mas eu também estava trabalhando; eu não tinha tempo disponível no final de semana, eu fazia festa e ele ficava com a minha mãe. Eu não podia passear com ele, porque eu estava trabalhando de final de semana, o dinheiro estava entrando, mas ele estava longe de deixar a gente confortável (Betina).

Apesar de a gravidez de Betânia ser planejada, bem como a dedicação ao trabalho de cuidados, desafios são vividos no percurso, com a necessidade de mudar os planos no curso da ação:

Eu parei de trabalhar totalmente para ficar com as minhas filhas. Era uma ideia que eu ficasse até os dois anos da mais nova, porque eu queria estar presente no início da vida dela; só que eu não aguentei nem um ano, eu comecei a surtar. Eu voltei, mas ela não se adaptou na escola, ficou muito doente; tudo foi dificultando e o sentimento de culpa. Eu não precisava trabalhar para viver, pois o pai dela segurava as pontas; então eu parei e engravidei da segunda. E aí adiei por um bom tempo os planos de voltar; fui voltar a menor tinha um ano (Betânia).

O desafio do planejar as ações conciliando os papéis, bem como se adaptar a eles, é algo constante nos relatos. Apesar do seu planejamento em dedicar-se ao trabalho de cuidados com a primeira filha, sente falta do trabalho no mercado. Faz uma tentativa frustrada de retorno, mas não consegue, sendo o retorno postergado até que haja uma conciliação possível entre o trabalho no mercado e o cuidado com as filhas.

O planejamento relativo ao desenvolvimento da carreira é afetado pela responsabilidade com o filho em várias situações, impedindo o investimento em uma formação almejada no caso de Bete e Bianca, que vivem uma realidade de mães como únicas responsáveis pelos filhos. Para Bete, a dedicação à nova formação foi impossibilitada temporariamente:

Logo que eu separei, minha filha tinha um ano e meio e eu já estava com essa gana de buscar essa nova profissão há um tempo; eu pensei, esse é o momento. Eu fiquei seis meses morando com a minha filha sozinha e vi que não era viável e fui morar com a minha mãe. Conversei com ela para fazer o curso de massoterapia e ela falou: não é o momento, a sua filha é muito pequena. Eu fiquei muito frustrada. Eu esperei dois anos; nesse momento eu pensei: agora acabou, se ninguém vai me apoiar, como que eu vou estudar? Eu achava que isso ia durar anos e você, separada, com um monte de medos (Bete).

Bete, apesar das dificuldades concretas, consegue, após alguns anos, investir na formação e tornar-se massoterapeuta, devido à construção de uma rede de apoio que assumisse o trabalho de cuidados. Bianca, por ser a única responsável pelo filho e ter vivenciado uma maternidade precoce, tem dificuldade em conciliar a vida financeira, o trabalho e o projeto de fazer uma faculdade, sendo o filho uma prioridade:

O mais difícil foi a questão de ter filho muito nova, não era algo que estava planejado. Minha vida sempre foi muito corrida para mim, trabalhar e cuidar de filho sozinha; chegava da faculdade tinha que fazer janta para levar uma marmita no outro dia; tinha hora que eu era muito sobrecarregada e eu tinha vontade de desistir de tudo. Você sendo mãe solo, você tem que ter todos os seus gastos com uma criança, acaba dificultando muitas coisas na sua vida, pagar a faculdade, você tem que dar prioridade para o seu filho (Bianca).

Bianca atrela o seu planejamento de carreira ao cuidado com o filho e às possibilidades financeiras, compartilhando situação de dificuldade nesse processo. Nestes casos, o sofrimento, a culpa, a falta de perspectivas e a falta de alternativas estão presentes impactando a velocidade, o tempo e a intensidade de ações desejadas para o desenvolvimento da própria carreira.

A partir da maternidade, a vivência de um novo papel e de uma nova realidade se impõe, demandando rearranjos e mudanças. A priorização dos filhos em relação ao trabalho é claramente colocada por algumas mulheres. Para Bela, mãe de trigêmeos, a dedicação e a adaptação à nova rotina e às alternativas escassas de apoio exigem novos hábitos, adotando a prática de cuidado com os filhos durante o dia e trabalho durante a noite:

Antes deles eu tinha opções e acabei não sabendo aproveitá-las. Mas agora não existem mais opções, é o que dá para nos adaptarmos, porque a prioridade são eles e nada é fácil, porque ajudar uma mãe com um é uma coisa e ajudar uma mãe com 3 é outra completamente diferente (Bela).

Bela relata os desafios de conciliar a maternidade de trigêmeos, os cuidados necessários e o trabalho na enfermagem. Pelo excesso de demandas existe a percepção de falta de opção, principalmente com a diminuição de alternativas de rede apoio ocasionadas pela pandemia. A transição para o trabalho noturno, algo nunca desejado, torna-se a única opção para garantir o tempo necessário para todas as tarefas e papéis exercidos.

No caso de Berenice, uma mudança importante acontece na forma de viver a carreira. As trocas constantes de trabalho em busca de melhores oportunidades dão lugar a uma dinâmica de maior estabilidade, após o nascimento do filho, ocorrido de maneira planejada:

Mudou. Primeiro que eu trocava muito de emprego, eu tive que dar uma segurada, porque eu tinha um serzinho que dependia de mim exclusivamente e as minhas prioridades mudaram. A minha prioridade era ele estar bem, dar o conforto para ele,

tanto na parte de voltar a trabalhar aqui perto, quanto com quem ele iria ficar, tudo teria que se enquadrar. E com relação ao filho, tudo o que precisar eu vou fazer; se meu filho passar mal eu vou sair, eu não vou trabalhar; a minha chefe já sabe, eu esperei para ser mãe, então a gente vive em função da criança; não é que é o centro da nossa vida, mas tem uma motivação maior (Berenice).

A reorganização na dinâmica do trabalho e de vida ocorre em função da priorização em relação ao bem-estar do filho e ao trabalho de cuidados. Uma nova rotina articulada com a rede de apoio é a condição para o trabalhar, sendo o suporte social fundamental para a gestão dos diversos papéis.

A pandemia trouxe consequências para as mulheres na conciliação do trabalho de mercado e de cuidados, exigindo novas organizações. Betânia, que mora sozinha com as duas filhas, teve sua situação de trabalho agravada pelo *home office*, que se impôs como uma nova forma de trabalho, como medida de contenção da disseminação da COVID-19:

Eu vejo que numa equipe em que ninguém tem filhos e que está todo mundo feliz por estar de *home office*, eu acabo carregando muito mais coisas; por mais que as pessoas têm uma compreensão superficial que eu tenho filho e não vou estar 100% do tempo presente. A empresa está ganhando dinheiro, está todo mundo feliz, mas não tem aquele reconhecimento real do que eu estou fazendo (Betânia).

Betânia, em seu relato, expressa as dificuldades vividas, devido à sobrecarga na conciliação das atividades sem contar com nenhum apoio. As relações de trabalho são pautadas pelo não reconhecimento de sua situação e de suas dificuldades, denotando a falta de reconhecimento em relação aos seus esforços.

A dinâmica familiar vivida por Brígida sofre intensa transformação na pandemia, sendo motivo para a mudança de local de moradia. O risco de contaminação, a perda da rede de apoio e a falta de alternativas saudáveis para a filha, geram a necessidade de adaptação:

Quando iniciou a pandemia, a gente pensou: como a gente vai fazer? Porque o meu marido ia entrar nas casas, correndo o risco de se contaminar. Não dava mais para ter Ateliê, com quem eu ia deixar a minha filha? Eu sou uma mãe que não tenho rede de apoio; ela tinha que ficar comigo, então veio todo mundo para dentro do apartamento, o meu marido começou a trabalhar comigo e aumentamos a produção. Ela começou a ficar muito na TV, muito em casa e a gente resolveu se mudar para um sítio, aí veio uma qualidade de vida incrível (Brígida).

A ausência da rede de apoio determina as possibilidades de trabalho, agravadas pela pandemia quando não se pode contar com recursos como escola ou creche. O trabalho, no caso de Brígida, teve que ser pensado em um formato que trouxesse o equilíbrio para a filha e para a família, gerando bem-estar.

A vivência de vários papéis, a conciliação destes e o equilíbrio entre as atividades e o papel materno são descritos como desafio e fator de desgaste presentes desde antes da pandemia, mas agravados por ela:

Na pandemia, a gente trabalha de 9 até as 19 horas; tenho que fazer comida, cuidar de criança, dar atenção, que às vezes eu não consigo dar. Continuar bonita, não engordar; é muita coisa, tem horas que eu falo, é muito difícil ser mulher; mulher e mãe (Berenice).

O sofrimento expresso pela Berenice retrata o excesso de exigências relativas às expectativas sociais do papel da mulher acrescido ao papel de mãe. Os conflitos entre os

diversos papéis são expostos nos relatos de várias mulheres, caracterizando a sobrecarga materna.

A maternidade é uma experiência vivida com muita intensidade, configurando-se como o principal motivo da transição de carreira para essas mulheres, envolvendo várias estratégias de adaptabilidade. As rupturas na forma de organização da vida e do trabalho, pelas exigências, incompatibilidades e mudança nas prioridades ocorrem a curto prazo e no curso da ação, com baixo nível de planejamento, principalmente pelos desafios relativos à conciliação entre as dimensões do trabalho de mercado e de cuidados, denotando transições mais complexas do ponto de vista da necessidade de recursos. Um novo papel se impõe, ocasionando a busca de arranjos no trabalho, inclusive a avaliação e escolha do tipo de trabalho que é possível de se exercer a partir da maternidade, determinando as possibilidades de atuação profissional das mulheres que são mães. As possibilidades relacionam-se ainda com a presença do suporte social que servirá de rede de apoio na gestão dos aspectos práticos do cotidiano.

6.2.2.4 A Construção de Novas Perspectivas: Recurso Financeiro, Apoio e Oportunidades

A construção de alternativas para as mudanças envolvidas na transição de carreira depende da obtenção e disponibilidade de alguns recursos que possibilitarão esse processo. Na presente categoria, os recursos se dividem em três: recursos concretos (financeiros), recursos emocionais (apoio) e as oportunidades e aprendizados.

6.2.2.4.1 Recursos Concretos

Nesta subcategoria serão descritos a realização do planejamento para a transição e os recursos concretos necessários para torná-la viável. O suporte financeiro ocorre de diferentes

formas e a rede de apoio também é uma condição concreta importante, especialmente para esse grupo. O marido, companheiro (a) e a família são citados neste contexto.

O marido como apoiador e financiador é citado por Bruna, viabilizando o fechamento da empresa e a dedicação ao trabalho de cuidados com o filho:

Meu marido, que sempre me apoiou, sempre acreditou nas minhas ideias, nos meus projetos. Tanto que, quando decidi que eu ia fechar a empresa, com certeza nosso rendimento financeiro ia cair, porque não ia estar mais contribuindo. Mas ele falou: eu vou assumir, a gente sabe que vai cair, mas eu vou dar um jeito (Bruna).

Berenice também conta com a ajuda financeira do marido, que custeia o curso de maquiagem. Ele também tem importante papel na análise financeira nas decisões de carreira como um todo:

O meu marido me apoia nas decisões; ele fica com medo na parte financeira, tem que ver o que vai ser melhor financeiramente, mas ele sempre me apoiou em todas as decisões, inclusive meu curso de maquiadora foi ele que pagou e me deu. Ele acreditou mais em mim do que eu mesmo (Berenice).

A família está presente como apoiadora financeira na realização do curso técnico de Bela: “a minha avó que abriu as portas da casa para gente, se dispôs a pagar um curso para mim e hoje tem muito orgulho da neta” (Bela). Bia conta com a negociação com o ex-chefe para obter o recurso financeiro e realizar a transição, na tentativa de conseguir um estágio na área de Psicologia:

Como a gente já tinha uma amizade, ele conhecia minha história de vida, eu expliquei para ele, sabia que ele ia entender. Pedi para ele me mandar embora, para que eu conseguisse me manter por um tempo, porque eu morava sozinha, tinha um filho e uma casa (Bia).

Um importante recurso concreto que viabiliza o planejamento e a mudança em si é a presença da rede de apoio familiar. Berenice realiza a transição a partir dessa condição, contando com os seus pais para cuidar de seu filho:

Recentemente eu mudei para perto da minha família, estou mais perto da clínica (...). Estando com uma estrutura familiar que me permitisse sair, os avós que estão por perto e podem me ajudar, eu voltei a trabalhar de segunda a sexta e aos sábados fazer os meus atendimentos (Berenice).

Bete, após outras tentativas anteriores frustradas de conciliar o trabalho, o cuidado com a filha e o curso, conta com a ajuda da companheira e da família e consegue viabilizar a sua formação como massoterapeuta. Para ela, a dimensão da rede de apoio é fundamental para viabilizar o seu projeto de uma nova profissão:

E eu comecei um curso de massoterapia que era uma vez na semana e ela falou: vai que eu vou te ajudar. Você precisa de muito apoio. Se eu não tivesse apoio, eu nunca teria uma profissão nova, se não tivesse apoio da minha companheira, da minha mãe e da minha amiga, eu não conseguiria. No sentido do apoio, não no sentido de escolha, o que você vai fazer, mas o como você vai conseguir (Bete).

A transição é possível a partir da construção de alternativas concretas que viabilizem a mudança, sendo o apoio do(a) companheiro (a) e da família fundamentais nesse processo, bem como a rede de apoio. Diversos relatos apresentam situações em que a falta do apoio concreto inviabiliza os projetos de carreira. A obtenção do êxito não ocorre facilmente, mas após várias tentativas e impossibilidades. O recurso concreto possibilita ou impede a mudança, sendo uma condição para que ocorra.

6.2.2.4.2 Apoio Emocional

Nesta subcategoria estão descritas as situações de apoio emocional que se caracterizam como situações de incentivo e de suporte no processo decisório e na transição em si, fornecidas pelo(a) companheiro(a), familiares e amigos. As situações de ausência de apoio, de críticas e conflitos vividas neste processo também são discutidas.

O apoio emocional do companheiro está relacionado ao apoio concreto, conforme descrito na subcategoria anterior, caracterizando-se também por outras formas de apoio emocional e influência. O companheirismo e o cuidado parental são citados por Betina:

A primeira pessoa que vem é o meu marido, porque sem ele esses últimos anos teriam sido muito mais difíceis; eu voltei a trabalhar porque ele estava ali e ele é um paizão e segura as pontas com o meu filho (Betina).

Bela também ressalta, mencionando a volta da licença-maternidade após nascerem os trigêmeos: “O meu esposo, lógico, que sempre me apoiou e me ajudou, porque sem ele nessa volta para o trabalho seria inviável” (Bela). Bia comenta o papel do marido apoiando suas decisões relacionadas ao investimento no curso de psicologia e o manejo dos desafios de conciliar o filho, o trabalho e o estudo: “Meu esposo também, falando para eu não desistir” (Bia). O incentivo e a tomada de decisão como algo do âmbito familiar é descrito por Bárbara:

Quando nos casamos, viramos 2 em 1 com duas cabeças pensando, então todas as decisões que a gente vai tomar, a gente acaba pensando no outro, porque a gente tem filho e não é só em mim que eu tenho que pensar. Eu sempre tive mais do meu lado pessoas positivas que me incentivam. A pessoa que mais me incentiva e mais colabora com tudo é o meu esposo, ele é o meu maior incentivador (Bárbara).

Bárbara conta com o apoio do marido ao sair do ramo de trabalho para cuidar do filho e para iniciar a nova atividade profissional, caracterizando as decisões como conjuntas e

articuladas. O acolhimento vivido nas relações, além de se caracterizar como apoio emocional, também se caracteriza como incentivo, seja emitindo opiniões, viabilizando alternativas seja dando sugestões. A presença da família, principalmente a mãe e as irmãs como apoiadoras, é amplamente citada pelas participantes; amigos também são citados como apoiadores. Berenice menciona a mãe como alguém que a apoia na reflexão sobre o equilíbrio no dimensionamento do trabalho e os limites necessários, representando apoio e fonte de inspiração:

Minha mãe me dá muita força; me ajuda ou fala: não, eu acho que não está legal, tem que ver o que vale a pena, você vai estar estressada demais, você vai estar cansada, não é só o dinheiro que vai levar em consideração. Minha mãe é uma profissional muito boa, muito trabalhadora. Então, ela me inspira, não só por ser minha mãe, mas por ser uma profissional muito boa (Berenice).

Brenda relata o apoio familiar e do namorado: “De me ajudar, de apoiar, minha mãe, minha irmã e o namorado” (Brenda). O apoio dos pais também é presente:

Os meus pais, sempre que eu saí do trabalho, eles estavam ali, me ajudavam muito. Meu pai inclusive, eu só entrei no trabalho que eu estou hoje, porque meu pai mandou meu currículo sem eu saber e me chamaram para uma entrevista (Bianca).

Neste relato de Bianca, o apoio emocional dos pais ocorre nos processos de transição em geral. Em especial, o pai atua com um incentivo concreto na busca de trabalho. O apoio dos familiares, apesar de ser na forma de incentivo, tem o papel de auxiliar o processo de tomada de decisão, tendo um grau de influência nas decisões e iniciativas tomadas pelas participantes em processo de transição.

O apoio realizado por um profissional também é citado como recurso utilizado no processo de tomada de decisão, por algumas mulheres, envolvendo a psicoterapia e a orientação profissional. “Fiz Orientação Profissional. Na terceira sessão já sabia que eu queria” (Bianca).

Brígida utiliza-se do recurso da terapia para apoiá-la nas insatisfações relativas ao seu trabalho como coordenadora de projetos: “não quero isso para mim. E eu comecei a fazer terapia e na terapia eu questionava muito esse meu lugar, o que eu queria para a minha vida, se eu queria estar nesse meio” (Brígida).

A ausência de apoio e a crítica à tomada de decisão são relatadas nas situações de rompimento com o mercado formal de trabalho, gerando questionamento relativo à capacidade de gerar de renda: “Foi sair só para ficar com a parte da beleza que fui muito criticada; todo mundo falou: você não vai ter uma carteira assinada, você não vai ter nada. E se não der? (Berenice). Brenda relata o questionamento da família sobre a viabilidade de obter remuneração com o trabalho autônomo:

As pessoas que falam: Ah, mas você tem certeza não é melhor trabalhar com salário fixo? Agora já não, mas no começo foi isso. Meu pai, umas tias e os meus avós que ficaram, mais pela parte de preocupação: Será que ela vai conseguir tirar um salário? (Brenda).

Brígida vivencia uma crítica acirrada por parte da família e não aceitação de suas decisões, quando decide deixar a profissão de desenhista. As colocações da família expressam expectativas em relação à sequência de carreira e ao papel da mulher:

Não tive pessoas que me apoiavam. Meus irmãos falavam: você é desenhista projetista; mais dois anos você termina a faculdade. Minha mãe falava: se já não casou mesmo, continua assim. Quando eu comecei a atender em consultório, se eu tivesse herança me deserdavam, não era nem mais da família. Como pode isso? Não é serviço, não dá dinheiro, você vai viver disso? Vai ser engenheiro (Brígida).

As críticas apontam para uma visão negativa da transição para o trabalho autônomo, justificadas pela insegurança financeira e instabilidade. As críticas não consideram a visão das mulheres relacionadas à insatisfação com o trabalho e à inexistência de alternativas no mercado

formal. A ênfase na dimensão de subsistência e segurança do trabalho denota a valorização do trabalho formal, ainda que não seja uma alternativa viável e disponível em muitos casos. O sofrimento, a falta de legitimação e o conflito são mencionados nas situações de ausência de apoio. O apoio emocional é um elemento importante para a mudança, caracterizando-se como um facilitador que impulsiona a tomada de decisão, representando uma importante dimensão das decisões tomadas. Quando ausente, provoca sofrimento e conflito, principalmente a partir do questionamento relativo à nova identidade de trabalho.

6.2.2.4.3 Oportunidades e Aprendizados

Nesta subcategoria estão descritas as situações que proporcionam aprendizagem e oportunidades concretas de trabalho. O contexto de vida, suas relações e desafios representam importante fonte para o aprendizado e as redes de relacionamento como fundamentais nos processos de construção de alternativas. Os recursos vivenciados por este grupo são diversos e relacionados às experiências de vida, seja a partir do ambiente de trabalho, seja das amigas que fornecem informações relevantes para o aprendizado.

Para Betina, que vivenciou relações corporativas durante longo tempo, o recurso relacionamento é fortemente presente, tanto de uma liderança que admira quanto da rede de contatos adquiridos, que geram oportunidades para a sua atuação autônoma atual:

Minha ex-chefe, profissionalmente, tem me proporcionado em muita coisa, de ter me ensinado muitas coisas, de ter sido muito parceira, de ter apoiado muito o meu crescimento; uma pessoa muito importante na minha carreira, no meu avanço profissional. Comecei a fazer o movimento de buscar as pessoas com as quais eu tinha trabalhado durante 20 anos e fazer contato e achando as oportunidades. Eu trabalho nas consultorias onde essas pessoas que passaram pela minha vida profissional estão e acho que é muito bacana porque temos uma relação de confiança muito grande (Betina).

Betina, das mulheres do grupo, é a única que se utiliza de recursos construídos a partir das relações corporativas, por ser uma das integrantes do grupo com uma trajetória mais próxima às mulheres do Grupo 1, contando com uma longa permanência em empresas com vínculo formal de trabalho.

Brenda é incentivada pela irmã na utilização da internet para vendas de seus produtos de artesanato, viabilizando a sua nova atividade profissional: “Então eu comecei a pensar em alguma coisa de artesanato; minha irmã falou: pela internet que se está vendendo muita coisa, montei um Facebook” (Brenda). Betânia, a partir do incentivo da irmã, inicia a venda de pães:

Eu sempre gostei de cozinhar e a minha irmã provou o pão e falou: você vai fazer isso para vender, porque as pessoas não sabem fazer isso e é bom. Ela tem essa coisa mais empreendedora e ela foi me incomodando, me forçando, até eu colocar para vender e eu coloquei (Betânia).

Nos dois casos, as irmãs de Brenda e Betânia oferecem um recurso informacional importante sobre alternativas que viabilizariam o empreendimento das irmãs com uma visão de oportunidade: no primeiro caso o uso do recurso da internet e no outro o reconhecimento da potencialidade de comercialização dos pães.

A parceria entre amigas para o desenvolvimento profissional, trocando experiências e recursos, é algo presente neste grupo. Bia, que planejou a saída do trabalho para ingressar no estágio, a fim de se desenvolver na área profissional da graduação em curso, tem a decisão afetada pelo contexto de pandemia e consequente crise social e econômica. O desfecho esperado é impedido, tendo que iniciar uma nova atividade para obter remuneração. A partir dos conhecimentos compartilhados por uma amiga, desenvolve uma alternativa: “Eu tinha uma amiga minha que vende lingerie; ela me passou, me falou como funcionava, e aí deu certo, e

eu consegui ter uma renda” (Bia). Brenda possui a parceria com uma amiga que atua no mesmo ramo:

E eu tenho uma amiga que era minha cliente, ela foi mandada embora na crise e ela começou a trabalhar também neste ramo e hoje é minha maior parceira de tudo, de me explicar as coisas, o que uma aprende passa para a outra, troca serviços; se eu pego muito, eu passo para ela e ela passa para mim, então é bem legal (Brenda).

A parceria estabelecida a partir de situações comuns, da perda do trabalho e início da atividade autônoma, garante recursos importantes como conhecimento, compartilhamento de serviços, representando um recurso necessário no vínculo de trabalho informal, em que as estratégias de capacitação são autônomas e dependem do interesse do indivíduo.

O contexto em que as relações desse grupo ocorrem é marcado pela informalidade, caracterizando processos de aprendizagem relacionados ao cotidiano, à prática e seus desafios. Os exemplos não admirados também servem de inspiração para o que não querem para a própria carreira, o que devem evitar e os modelos que não devem ser seguidos. Brígida, ao descrever a liderança da empresa em que atuava, cuja mulher não era valorizada no ambiente masculino, descreve: “Eu me via muito naquilo; e todo mundo falava que eu era micro ela, daqui uns dias ela ia se aposentar e eu ia ficar no lugar dela... Aí eu pensei: não quero isso para mim.” (Brígida).

Betânia, pautando-se no modelo da mãe, que atuava como cabeleireira, descreve: “O trabalho formal, CLT, a segurança que a gente acha que tem, tinha essa ideia de fazer um caminho diferente da minha mãe, que foi autônoma” (Betânia). Nas duas situações relatadas, a experiência vivida pela líder e pela mãe caracterizam experiências negativas de exemplos a não seguir, impactando na construção de alternativas futuras e nos movimentos de transição. Nestas situações, as relações vividas e internalizadas são preponderantes na construção das aspirações pessoais, caracterizando a dimensão relacional do trabalho.

Em todas as situações, tanto positivas quanto negativas, os relatos trouxeram situações de aprendizado e de inspiração vinculadas a outras mulheres, sendo as mães, irmãs e amigas presentes na maioria dos relatos, caracterizando relações de aprendizagem moldadas pelo gênero.

Os recursos concretos, emocionais e relacionais proporcionam apoio, troca, oportunidade e incentivo para o processo de transição de carreira, fortalecendo e impulsionando a tomada de decisão. Quando presentes, ampliam e viabilizam perspectivas concretas, com maior ou menor grau de influência. Podem ser considerados decisivos por viabilizar o apoio financeiro para a realização de uma formação e impulsionadores por possibilitarem novas ideias, experiências e aprendizados.

A falta de apoio e as críticas às decisões tomadas também são relevantes para as mulheres nas situações em que recebem questionamentos a respeito de suas decisões e novas perspectivas profissionais adotadas, dificultado o processo e trazendo sofrimento. Os relacionamentos interpessoais se configuram como fundamentais, na medida em que constroem um ambiente propício para a mudança quando exercem a função de apoiar e estão conectados com as decisões de carreira tomadas.

6.2.2.5 As Barreiras

Nesta categoria são apresentadas as situações vivenciadas pelas mulheres no ambiente profissional que representam impedimentos, recusas, preconceitos e conflitos, concentradas em duas subcategorias: as relações de trabalho e as questões de gênero.

6.2.2.5.1 As Relações de Trabalho

A subcategoria relações de trabalho aborda as situações caracterizadas por vínculos formais em ambientes corporativos de empresas privadas e retrata relações com a liderança e com o clima organizacional como contextos determinantes em processos de tomada de decisão. Em muitos casos, são caracterizadas por um clima hostil e relações desrespeitosas de trabalho.

As relações com a liderança marcadas pelo desrespeito são descritas como uma barreira que acelera o processo de transição. Bela relata a relação com a liderança presente no início de sua carreira como uma grande insatisfação e motivo para a saída do trabalho:

As relações com a chefia foram muito difíceis para mim. Ela era terrível, era desbocada, destratava a gente na frente dos outros, um péssimo profissional, infelizmente. Já era antiga de casa, era muito desestimulante; eu era nova, eu já ia trabalhar com medo, receosa, insatisfeita. Eu trabalhei nove meses; eu não consegui ficar mais, por conta dessa sensação de trabalhar sempre com medo da chefia chamar a sua atenção e te desmerecer (Bela).

A falta de um clima positivo no trabalho causada pela posição de poder negativo da liderança gera a vulnerabilização e interfere no senso de pertencimento ao trabalho, causando o medo e a insegurança. Bianca vivenciou a mesma situação repetidamente em mais de uma empresa, caracterizada pelas dificuldades pertinentes às oportunidades profissionais vinculadas à liderança:

As supervisoras, o mesmo problema que eu tive quando eu entrei na empresa X: ela tinha alguma coisa comigo; quando eu fui promovida para outra área, ela falou para mim que poderia me barrar de ser promovida, de ir para outro setor, parecia que estava torcendo para que eu não fosse (Bianca).

As dificuldades relativas às oportunidades de evolução no mercado corporativo, ocasionadas por parte da liderança que se mostrava resistente, são vividas por Bianca em situações de destaque e possível promoção.

O relato das mulheres expõe situações marcadas por relações de trabalho abusivas, principalmente na relação com a liderança, como um fator que acelera o processo de transição. Conforme esses relatos, a dinâmica presente nas relações de trabalho impactam as oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, bem como impedem a realização no trabalho.

6.2.2.5.2 As Questões de Gênero

A subcategoria enfatiza a questão relacionada ao gênero e à discriminação de mulheres em situações de trabalho como uma barreira significativa. As situações em que se apresentam são: a representatividade da mulher, a falta de legitimidade, a discriminação e as restrições decorrentes da maternidade.

A inserção das mulheres em ambientes organizacionais com baixo nível de representatividade é citada em várias situações. Brígida relata a dificuldade de legitimação:

Eu, como desenhista, mesmo coordenadora de projetos, mesmo sendo a top da minha área, eu não tinha o salário que os homens tinham; mesmo eu podendo assinar os meus projetos, eles eram assinados por outros homens. Então várias ideias que eram minhas eram refletidas no nome do filho do dono da empresa ou do engenheiro e eu tinha o salário menor (Brígida).

Brígida, técnica em edificação, descreve a respeito da falta de reconhecimento e as condições desiguais de trabalho a que está submetida. Após a percepção de ausência de espaço para mudar essa condição, questiona a continuidade na área pelas dificuldades relacionadas à

questão do gênero, perpetuadas tanto pelo segmento quanto pela empresa em que atuava, decidindo pela transição.

Bianca, enquanto estudante de engenharia, relata situações sobre a sua atuação no setor automotivo e a falta de legitimação experienciada. A dificuldade expressa na relação com os clientes, que questionavam a sua competência: “Você não sabe o que você está falando – como se o fato de eu ser mulher não me desse competência para falar sobre aquilo, apesar dos treinamentos” (Bianca).

O trabalho em áreas de baixa representatividade feminina, como nos casos relatados acima, pode conjecturar práticas discriminatórias, inibindo a satisfação no trabalho, em uma dinâmica relacional promotora de sofrimento para as mulheres. A decisão de sair de um ambiente considerado inóspito é a alternativa para o rompimento com uma condição em que o desenvolvimento profissional é impedido ou pouco propício.

Atuando com pesquisa de mercado, Betina ressalta a questão de gênero, em uma área dominada pelo público feminino:

Ser mulher é muito difícil. É uma área bastante feminina, mais atrás era muito machista; muitas mulheres se comportando como homens. As poucas mulheres que não se comportavam como homens eram apontadas por outros homens como: o que fez para chegar até ali? Era péssimo (Betina).

Betina expressa a dimensão do gênero presente para a análise do modelo de comportamento padrão esperado naquele ambiente de trabalho. Ressalta a necessidade de as mulheres assumirem comportamentos masculinos para que houvesse pertencimento, caso contrário, haveria um questionamento sobre a competência da mulher. Apesar da evolução percebida por ela, a afirmação da dificuldade está presente.

A maternidade, apesar de já ter sido discutida, é enfatizada na presente categoria como uma situação que gera discriminação. A dedicação ao trabalho de cuidados ocasionada pelo fato de ter filho pequeno ou do nascimento de um filho se apresenta nos relatos como uma barreira que impediu a contratação ou gerou demissão, por parte de grandes empresas.

Bia, que tinha o desejo de sair da área gráfica e trabalhar em uma grande empresa, mesmo avançando no processo de seleção e tendo os requisitos para a vaga, percebe que o questionamento a respeito de ter filho gerava uma ruptura no processo, frustrando suas expectativas:

Eu acredito que interferiu o fato de eu ser mãe e mulher; eu cheguei a mandar currículo e fazer entrevistas. Como meu filho era muito pequeno, eu perdi algumas outras oportunidades boas porque a pessoa perguntava na entrevista: Você tem filho pequeno? A partir dali eu percebia que já mudava. Eu cheguei a fazer umas três entrevistas; teve uma que já tava quase tudo certo para entrar numa empresa muito grande, que tinha chance de crescimento, fiquei muito empolgada na época, mas ela tinha esquecido de me fazer essa pergunta, se eu tinha filho. (Bia)

A chegada do filho representa uma barreira também para Betina, cuja maternidade ocorre em um momento em que a organização na qual ela trabalhava sinaliza o nascimento de um filho como um fator de exclusão. A vivência da demissão relacionada à maternidade ocasiona grande frustração, após anos trabalhando no mesmo local:

Houve cortes cujo critério era mulheres em idade fértil porque iriam engravidar; no momento que eu fui ter meu filho, foi ficando claro que quando eu fosse voltar eu teria perdido meu cargo. E não deu outra: quando ele tinha 10 meses eu fui desligada (Betina).

Por viver uma demissão com um filho pequeno, as possibilidades de escolhas se restringem, tendo que migrar para uma nova condição profissional de autônoma. A situação do desligamento é realizada de uma forma abrupta, gerando grande impacto: “foi muito difícil. Eu tinha um salário alto, tudo o que tinha veio do meu trabalho. Eu tinha um bebê de 10 meses e uma cirurgia bariátrica para três dias depois do dia que me desligaram. Caiu o mundo” (Betina).

De acordo com os relatos das participantes, as barreiras vividas no ambiente corporativo podem se agravar pelo preconceito de gênero e configurar grave discriminação. A falta de legitimação de mulheres no ambiente de trabalho corporativo e os desafios de obter reconhecimento e legitimação são exemplos de relações de poder desigual e da diferença de oportunidades, principalmente nas carreiras consideradas masculinas. O ambiente corporativo, as relações com a liderança e a dinâmica do mercado de trabalho se configuram como importantes motivos de transição para algumas mulheres e, quando vivenciados na forma de discriminação de gênero, provocam ainda sentimentos como frustração e impotência, configurando-se como barreiras fortemente impostas à realização profissional e ao desenvolvimento da carreira, afetando diretamente o seu bem-estar e desenvolvimento profissional.

6.3 Síntese das categorias

Com o intuito de finalizar a apresentação dos resultados, a síntese das narrativas a partir das categorias de análise será exibida abordando as similaridades e diferenças nas experiências das participantes com perfil profissional com formação de nível superior (Grupo 1) e perfil profissional sem formação superior (Grupo 2).

A categoria “O Desenvolvimento da Carreira e as Transições” concentra as motivações no início da carreira, na escolha da formação ou graduação e no histórico profissional. O início da vida profissional ocorre de forma bastante similar entre os grupos, com experiências

precoces de trabalho e atividades variadas de trabalho obtidas a partir de oportunidades disponíveis. O início da atividade profissional por meio do estágio, relacionado à graduação ou a um curso técnico, é uma estratégia que fortalece as oportunidades futuras de carreira.

As diferenças mais marcantes se dão a partir da graduação ou do início do estabelecimento de uma atividade profissional com a qual se identificam. No Grupo 1, o acesso a empresas e a evolução crescente, com o início da graduação e a definição de uma área de atuação bem delimitada, ainda que ocorram mudanças, podem ser observados. Neste grupo não há mudança de curso superior e a maioria atua na área de formação. No decorrer da carreira, os ciclos profissionais são mais longos com transições marcadas pelo tipo vínculo de trabalho, com exceção das participantes que mudam de profissão. As transições não planejadas também estão presentes. No Grupo 2, para a maioria das mulheres, os ciclos de mudança são mais curtos. As interrupções na graduação, as mudanças autoiniciadas ou motivadas pelo contexto apresentam transições com diversos padrões, tanto de mudança de atividade quanto de vínculo de trabalho, proporcionando uma maior diversidade nas experiências.

A restrição econômica observada na escolha da graduação está presente nos dois grupos, sendo que, no segundo, de forma mais ampla e determinante, impedindo a manutenção dos estudos ou a escolha do curso. O menor nível de formação ou o tipo de formação apresenta limitação quanto às oportunidades. Apesar de o curso técnico otimizar o desenvolvimento profissional, limites quanto ao crescimento e às oportunidades também estão presentes. As transições consideradas esperadas socialmente, como a entrada para a graduação ou para o curso técnico, ocorrem de forma diferente entre os grupos, descrevendo o segundo várias barreiras relativas ao acesso, permanência ou conclusão da graduação, sendo esse processo interrompido ou tardio em relação ao primeiro grupo. Essa barreira contribui para a restrição no acesso ao capital social e cultural, expresso tanto pela impossibilidade de investir nos

estudos sem a preocupação financeira quanto pela impossibilidade de dedicar-se a atividades pouco rentáveis, mas impulsionadoras da formação profissional.

A experiência do trabalho autônomo é vivida pelas participantes do Grupo 1 como uma transição planejada e consequência de maior tempo de experiência e alto nível de qualificação profissional em uma atividade, a partir da decisão em romper o vínculo com o mercado corporativo. Esse movimento justifica-se pela falta de espaço para a realização profissional e o desenvolvimento profissional, sendo observado o fenômeno do “teto de vidro” (*glass ceiling*) (Barros & Mourão, 2018), bem como o excesso de trabalho em um ambiente insalubre e a idade como um fator relevante nesse processo de novas escolhas. As modalidades de trabalho assumidas são consultora, profissional liberal e empresária.

Já para o Grupo 2, o trabalho autônomo está presente de diversas formas desde o início da carreira e pode ser descrito pelas seguintes ocupações: trabalhadora informal, empreendedora e empresária. A atividade autônoma pode representar uma estratégia de alcance de satisfação pessoal, após a vivência de barreiras que impedem o desenvolvimento profissional. A atividade concomitante – emprego formal e atividade autônoma – também é uma característica específica deste grupo como estratégia para a busca de satisfação, mantendo a garantia da subsistência.

A categoria “A Satisfação com o Trabalho” concentrou os novos sentidos na relação de trabalho. Neste aspecto, os resultados observados permitem o entendimento dos motivos para a transição de carreira. Esta é justificada pela busca de realização no trabalho, o que para o Grupo 1 se traduz por uma forma de atuação significativa que possibilite maior conexão com os valores pessoais ou com a ascensão e oportunidades profissionais, em atividades intrinsecamente motivadoras e com alto nível de contribuição social. Para o Grupo 2, a busca de realização se manifesta em uma forma de atuação que possibilite promover desenvolvimento profissional, autonomia e o aprendizado. Para os dois grupos, a escolha por uma forma de

atuação mais próxima às suas preferências pessoais caracteriza a transição na busca por um trabalho significativo. A autodeterminação, percebida pela possibilidade de estar em atividades motivadoras que proporcionem escolha e planejamento, é observada. Apesar da satisfação, os desafios relacionados à instabilidade e à falta de segurança social podem estar presentes em alguns casos.

Para ambos os grupos, a categoria “Maternidade” apresenta relatos que caracterizam a chegada do filho como um motivo de transição, pela necessidade de conciliar o trabalho de cuidado e os novos valores, com diferentes estratégias de adaptabilidade de carreira. No Grupo 1, rearranjos e novas dinâmicas de trabalho são planejadas; já as mulheres com filhos do Grupo 2 vivem maiores impedimentos, caracterizando transições com menos recursos para o planejamento, com maior peso nas condições econômicas e na necessidade de suporte social. Nos casos em que as mulheres são as únicas responsáveis pelos filhos, em ambos os grupos, intensifica-se a necessidade de priorização dos filhos.

Na categoria “Construção de Novas Perspectivas Profissionais: Recurso Financeiro, Apoio e Oportunidades”, concentram-se o planejamento para a transição, o recurso financeiro ou apoio concreto necessário; as situações de proteção e de suporte no processo decisório, críticas e ausência de apoio; as relações e contextos que proporcionam aprendizagem, inspiração e oportunidades de novos trabalhos. Quanto aos recursos que viabilizam as mudanças, os recursos concretos são essenciais para que possam ser realizadas. O apoio financeiro do marido é comum aos grupos. Para o Grupo 2, a família também apoia financeiramente e o emprego formal garante a subsistência concomitante com a realização de mudanças. Este grupo expressa maior necessidade de uma rede de suporte social para apoiar no trabalho de cuidado e possibilitar maior disponibilidade para as ações necessárias à transição. De forma geral, o Grupo 1 remete maior possibilidade de mobilidade pela condição financeira e o Grupo 2 realiza transições com um maior nível de dificuldade concreta.

O marido e a família oferecem apoio emocional nas transições, de modo a influenciar nas decisões, caracterizando a dimensão relacional da tomada de decisão das mulheres (Blustein, 2011a). Com menor nível de influência, o suporte social da família mais amplo e amigos é citado como estratégia de validação ou apoio. Para o Grupo 2, o apoio das mães e irmãs é destacado e o apoio profissional também. A falta de apoio e a crítica realizada pelas relações sociais mais amplas e pelo contexto familiar mais próximo são percebidas como uma resistência pelas mulheres, sendo intensa nos dois grupos e reforçando o sentimento de desconexão social. Este fator ressalta a importância do contexto apoiador na forma de vivência da transição e no desenvolvimento da nova identidade profissional, com impacto no bem-estar geral das mulheres.

Os recursos proporcionados pelo aprendizado e as oportunidades para ambos os grupos estão relacionados ao enriquecimento do capital social. As experiências e aprendizados se ampliam, abrangendo o reconhecimento de potencialidades e competências individuais. No Grupo 1, a rede mais ampla é composta pelo ambiente formal de trabalho, pela família e pelo ambiente educacional (professores e supervisores); já para o Grupo 2, as relações formais de trabalho se apresentam de forma mais restrita, sendo os contatos informais, a família e as amigas presentes como recursos importantes, compartilhando estratégias na construção de alternativas informais. A menção a modelos negativos também é maior.

Na categoria “Barreiras”, são retratadas as relações com a liderança e com o contexto hostil de trabalho, bem com as barreiras do gênero. As relações com a liderança e o clima de trabalho nas organizações se apresentam como barreiras que restringem o desenvolvimento da carreira de mulheres e motivam transições, estando presentes em ambos os grupos, configurando a ausência do senso de conexão e a interferência no significado atribuído ao trabalho. Já as barreiras relacionadas ao gênero descrevem a falta de representatividade em ambientes corporativos, a falta de legitimação nos posicionamentos e a dificuldade em ocupar

posições de liderança ou ainda o questionamento em relação às competências técnicas, principalmente em áreas reconhecidas como masculinas. O trabalho de cuidado relacionado à presença de filho pequeno é uma barreira em situações de não contratação ou de demissão por parte de empresas. As barreiras de forma geral estão presentes nos dois grupos, predizendo a condição do trabalho decente nestas situações.

7. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Considerando os dados apresentados, a articulação com a lente teórica proposta será explicitada e discutida, utilizando as teorias da Psicologia do Trabalho e do Trabalho Relacional e enfatizando os principais conceitos e sua aplicabilidade, bem como a transição de carreira enquanto foco do estudo.

A análise dos resultados sugere que a dimensão gênero é essencial para a compreensão a respeito da carreira de mulheres. Independente do grupo ao qual se insere, todas as mulheres entrevistadas remetem essa dimensão em sua experiência do trabalhar como fundamental. Apesar de esta análise já existir na literatura de gênero, a análise na perspectiva da TPT possibilita avanços no entendimento dos diferentes perfis entrevistados e impactos concretos no trabalhar. As mulheres com perfil profissional com formação superior não experienciam as restrições econômicas e possuem maior nível de recursos para o desenvolvimento de suas carreiras, mas, ainda assim, as barreiras relacionadas ao gênero representam obstáculos desafiadores, sendo um condicionante para o trabalhar, determinando inclusive os limites para a sua atuação profissional, podendo configurar experiências de marginalização (Duffy et al., 2014). Esses elementos corroboram com estudos anteriores que apontam a discriminação, o sexismo e a disparidade entre os gêneros como uma questão crítica, considerando os dados relativos às mulheres brasileiras (Fernandez, 2018; Hirata, 2018), reiterando os achados anteriores relativos às barreiras de carreira (Barros & Mourão, 2018; Oliveira-Silva & Parreira, 2022).

Apesar de a barreira do gênero ser compartilhada por quase todas as entrevistas, tornando essa condição comum às mulheres, há especificidades relativas ao trabalhar relacionadas às restrições econômicas. Essa dimensão é observada pelo recorte no nível educacional, presente nos relatos das mulheres sem formação superior, por meio de

experiências de limitação no desenvolvimento da carreira relacionadas à classe social. Observa-se que algumas trajetórias expressam o acesso limitado ao capital social e aos recursos econômicos, presentes desde o início da carreira. As oportunidades são percebidas como mais restritas, no que tange ao investimento na formação profissional, envolvendo a priorização dos estudos, o tempo de dedicação e o custo financeiro. As oportunidades com nível crescente de complexidade são mais difíceis de serem acessadas, configurando barreiras e limitadores no desenvolvimento da carreira dessas mulheres.

A partir das mais diversas experiências relatadas, observa-se a presença das barreiras caracterizando impedimentos e restringindo as possibilidades de expressão de talentos, interesses e capacidades (Blustein, 2015), afetando também as escolhas profissionais de mulheres (Motulsky, 2010). Ainda assim, a volição, enquanto uma percepção subjetiva do poder de realização de escolhas, mesmo com restrições (Duffy et al., 2014), está amplamente presente no discurso das mulheres, embora estudos anteriores apresentem resultados contrários (Duffy et al., 2012). Essa afirmação acrescenta uma importante informação à discussão teórica, visto que a volição é definida a partir da percepção individual de escolha do indivíduo, portanto uma avaliação subjetiva da realidade e do contexto vivido. Mesmo nas situações em que a restrição de escolha está presente, pela escassez de oportunidades de ascensão ou discriminação, ou em situações como a perda de emprego e problemas de saúde, as mulheres afirmam que realizaram escolhas, caracterizadas como escolhas possíveis naquele momento, o que indica a presença da volição mesmo nestes casos.

De uma forma geral, as transições de carreira estão associadas à necessidade de escolha na tomada de decisão. Neste sentido, há uma especificidade importante presente nas experiências das mulheres do Grupo 2, que tomam a decisão de desenvolver atividades profissionais satisfatórias concomitantes com atividades com baixo nível de realização, garantidoras da subsistência ou da segurança financeira. Essas escolhas se apresentam como

uma possibilidade de ampliação da volição de carreira, já que as mulheres optam por desenvolver novas atividades profissionais em congruência com suas preferências e relatam essas experiências de trabalho como pessoalmente satisfatórias e significativas, indicando a possibilidade de realização no trabalho (Duffy et al., 2016). Esta se mostra ainda como uma questão relevante para o entendimento do trabalho decente para a mulher sem formação superior, que possui mais do que uma atividade profissional, cuja transição de carreira não ocorre substituindo uma atividade por outra, já que não existe essa possibilidade, mas acrescentando atividades que possam gerar maior nível de satisfação.

A adaptabilidade de carreira apresenta-se nos relatos relacionados às situações de transição como um recurso psicossocial necessário para lidar com os desafios esperados e inesperados e direcionar os comportamentos adaptativos (Savickas & Porfeli, 2012). Este recurso atua nos mais diversos tipos de transição de carreira relatados pelas mulheres, mostrando-se como um conceito essencial para o entendimento da carreira de mulheres e de seus processos de transição, incluindo a maternidade. Presentes em situações em que são capazes de autorregular e desenvolver estratégias (Maggiori et al., 2013), enfrentam uma série de situações com diversos níveis de complexidade apresentando resultados positivos (Johnston, 2018). Mesmo nas mudanças traumáticas – como a vivência de barreiras que impedem o desenvolvimento ou provocam a impossibilidade de se manter em um trabalho – que apresentam consequências significativas no aspecto de integração social (Savickas & Porfeli, 2012), os problemas pertinentes ao trabalhar são solucionados de forma resolutiva ou antecipatória.

Dentre as dimensões da adaptabilidade (Savickas & Porfeli, 2012), o controle está presente nas situações em que as mulheres buscam sair de situações de insatisfação e moldar novas formas de atuações e ambientes, ampliando a responsabilidade pessoal em transformar as situações em prol de sua carreira. A insatisfação, em sua maioria, ocorre na dinâmica, no ambiente e nas relações de trabalho. O planejamento e a preparação para o futuro se apresentam

em situações em que um projeto de carreira é desenhado seguindo suas aspirações e valores. A preparação ocorre com o foco em uma situação almejada, seja com o desenvolvimento de novas competências para uma mudança, seja pelo acréscimo de uma profissão, ou ainda para se aproximar de um estilo de trabalhar condizente com os valores pessoais e com a dinâmica familiar daquele momento de vida. Quando transições inesperadas acontecem, como a chegada de um filho e a necessidade de mudar a natureza de sua atividade, a curiosidade de explorar-se em novos cenários e papéis permite o desenvolvimento de alternativas antes impensadas. Já a confiança para perseguir novas possibilidades no trabalho são altamente marcadas pelas relações apoiadoras ou de aprendizado, reforçando o caráter psicossocial da adaptabilidade.

No que concerne aos moderadores da Teoria da Psicologia do Trabalho, a consciência crítica pode ser observada em alguns relatos referentes a posicionamentos indagadores a respeito do entendimento do mercado de trabalho, da dificuldade de acesso a recursos, da exploração presente nas relações de trabalho e das barreiras de gênero. Esses relatos expressam os significados atribuídos às experiências e à consciência da inequidade social presente nas relações de gênero e nas estruturas sociais. Já o moderador individual de personalidade proativa não foi explorado enquanto objetivo do estudo, visto que não se avaliou a personalidade das participantes e a relação com resultados profissionais saudáveis (Duffy et al., 2016). Mas, de qualquer forma, seja pelo perfil escolhido relativo à vivência de uma transição profissional recente, seja pelo próprio interesse em participar de uma pesquisa acadêmica, as mulheres em geral apresentam certa proatividade na busca constante por um trabalho decente. Contudo, não se pode afirmar que esse elemento se refere à personalidade ou a comportamentos aprendidos e desenvolvidos no contexto brasileiro do trabalho.

O moderador suporte social refere-se ao grau de apoio na gestão das adversidades e tensões no desenvolvimento da carreira (Duffy et al., 2016). Pode-se afirmar, com base nos resultados, que as relações contribuem para a tomada de decisão e são essenciais em todas as

fases do desenvolvimento da carreira, corroborando com a posição de Blustein, (2011a) a respeito da perspectiva relacional do trabalho. Dessa forma, o suporte social oferecido pela família e companheiro(a) mostrou-se essencial na superação das adversidades ocasionadas pelas barreiras, podendo impactar tanto positivamente, quanto negativamente quando ausente, sendo uma dimensão de alta relevância para lidar com as adversidades das marginalizações. A sua ocorrência se fez presente nas formas de recursos concretos, apoio emocional e de oportunidades e aprendizagem. Os recursos concretos, como apoio financeiro em situações de transição, o custeio de um curso ou auxílio no trabalho de cuidados possibilitam alternativas que viabilizam mudanças que tendem a contribuir com o capital social e com a efetivação da transição de carreira. Os recursos de apoio emocional são fundamentais no suporte no processo decisório, inclusive para ampliar a confiança da mulher nos processos de transição. A ratificação da família mais ampla e dos amigos – apesar do menor nível de influência – representa a validação social para a mudança. Destaca-se o apoio das mães, irmãs e amigas para o Grupo 2 e, de forma geral, o apoio marcado pelo recorte de gênero. Os recursos de aprendizado e oportunidades descrevem as relações que impulsionam e contribuem com novos conhecimentos e competências, oportunizando caminhos para o trabalho decente.

O aprofundamento no entendimento dos tipos de suporte social dado pela família, amigos ou outras pessoas significativas, não explorados de forma detalhada pela TPT, acrescenta informações relevantes para a compreensão das estratégias utilizadas para a superação da marginalização e das restrições econômicas. Para além do estresse e da adversidade, a colaboração e o apoio, principalmente nas esferas emocional e de aprendizagem, fortalecem as alternativas para a construção do trabalho decente, pois, em muitos casos, a ausência de estruturas sociais e organizacionais promotoras de segurança social ou oportunidades de desenvolvimento são compensadas pela presença de relações

significativas ocupando um papel essencial no aspecto desenvolvimento da carreira. O apoio concreto também corresponde, em muitos casos, ao caminho que irá viabilizar mudanças em direção ao trabalho decente.

O impacto negativo dessa dimensão possui alta relevância e a sua observância pode contribuir com a teoria em questão. A falta de apoio manifesto ou a ausência do suporte social são altamente impactantes e constituem-se como uma barreira para o desenvolvimento e o trabalho decente de mulheres. Situações como a carga de trabalho de cuidados com filho(s) geram maior necessidade da presença de estratégias de apoio prático; as barreiras de gênero que ocasionam a falta de legitimação e representatividade no trabalho, com exigência de níveis mais altos de esforço no trabalhar, geram alto grau de estresse e de vulnerabilidade. Nesses casos, as mulheres se beneficiam de suporte emocional e de aprendizagem para responder a esta realidade e a sua ausência fortalece as barreiras e os impedimentos. A ausência do apoio ocorre também no formato de crítica, advinda do contexto social mais amplo e do contexto familiar mais próximo, relacionada às situações de transição – mudança de vínculo de trabalho, mudança de profissão ou início de uma nova qualificação profissional – e à ruptura com um padrão esperado. Essa situação evidencia mais uma barreira, pautada na expectativa social do papel de gênero (Schultheiss, 2021) que define as possibilidades e caminhos de carreira para a mulher e contribui com o discurso social que relega pessoas a determinadas posições (Duffy et al., 2016), apoiando os caminhos de carreira tradicionais, sem avaliar seu aspectos excludentes.

O moderador condições econômicas é um condicionante presente nos relatos das histórias de carreiras. São citadas as conjunturas econômicas impeditivas, tais como crise econômica, ampliação do trabalho informal e restrição do trabalho formal, presentes nos dados sobre o mercado de trabalho (International Labour Organization [ILO], 2022), afetando de forma diferente as mulheres. Nos relatos apresentados pelo Grupo 2, as condições

macrossociais são mencionadas com maior frequência como determinantes do trabalhar em situações como: perda de emprego, condições ruins de trabalho, dificuldade em conseguir um trabalho, receio quanto à garantia da subsistência e dificuldade no acesso à formação acadêmica ou técnica. Essas situações reiteram pesquisas anteriores que apontam essa dimensão como fundamental para o desenvolvimento do trabalho significativo e do trabalho decente (Duffy et al., 2016).

Vale notar que os dados da pesquisa foram coletados durante as fases de maior gravidade da pandemia de Covid-19. Nesse sentido, as mudanças sociais e econômicas no trabalho advindas desta pandemia são citadas no tocante à ampliação do trabalho de cuidado por parte da mulher. O aumento das inequidades de gênero preexistentes na divisão do trabalho de cuidados (Yavorsky et al., 2021) é descrito reforçando os papéis tradicionais de gênero em relação aos cuidados afetivos com a criança. O trabalho remoto e o aumento da demanda de cuidado com os filhos, consequência do fechamento das escolas e creches, bem como a necessidade de isolamento social dos parentes que atuavam como suporte social acarretam um acúmulo de funções e um alto nível de cansaço, exposto por muitas mulheres. O trabalho e o cuidado com os filhos, de forma concomitante, foram uma realidade qualificada nos relatos como altamente desafiadora. Esse fato reitera dados a respeito da intensificação do trabalho de cuidado para a mulher na pandemia, com consequências significativas para a saúde física e mental (*Global Gender Gap Report, 2021*), interferindo na possibilidade de bem-estar e, conseqüentemente, na experiência do trabalho decente.

As necessidades humanas essenciais a serem satisfeitas pelo trabalho, a sobrevivência, a autodeterminação e a conexão social, propostas pelo modelo teórico da TPT (Duffy et al., 2016), são apontadas pelos resultados como as condições ideais para a obtenção de realização e bem-estar. Como uma condição ideal, podem estar presentes de forma momentânea, de maneira parcial ou ainda serem uma situação almejada. As experiências de discriminação,

desrespeito e ausência de satisfação no trabalho superadas são citadas como presentes em algum momento da carreira, denotando e configurando a condição do trabalho decente como uma realidade dinâmica a ser alcançada. As contradições presentes caracterizam essa condição, como, por exemplo, em situações em que obtêm realização no trabalho, mas vivenciam a insegurança no quesito financeiro; possuem um trabalho reconhecido ou que “não parece trabalho”, mas têm que se dedicar às atividades que não geram motivação para garantir a subsistência; ou ainda terem que desenvolver e criar novas formas de trabalho por viverem impedimentos relativos às barreiras na carreira.

A necessidade de sobrevivência inclui o acesso aos recursos essenciais, bem como ao capital social. A obtenção de recursos financeiros para a subsistência está presente nos relatos, principalmente nas transições que geram instabilidade financeira. A insegurança presente no trabalho autônomo, a própria dificuldade em conseguir trabalho e o receio da falta de recursos econômicos são citados e refletem as instabilidades presentes nas carreiras das mulheres de uma forma geral. Apesar disso, em situações que transitam para o trabalho informal ou para atividades de menor ganho financeiro, outros ganhos relativos à qualidade de vida são reconhecidos. Um outro fator que se destaca nessa dimensão é o trabalho como fonte de acesso ao poder social, visto que a qualidade do contexto e das relações profissionais pode ampliar o acesso a recursos de aprendizagem, gerando maiores níveis de oportunidades de desenvolvimento (Blustein, 2006), presentes de forma mais intensa no Grupo 1 e observados desde o início da carreira.

A necessidade de autodeterminação é um dos fatores principais relacionados aos processos de transição de carreira observados nas mulheres participantes da pesquisa, na busca pelo engajamento em atividades significativas – autênticas, autorreguladas e motivadoras (Deci & Ryan, 2000). Esta dimensão é central para o entendimento das movimentações de carreiras das mulheres refletindo a possibilidade de realização no trabalho.

Para o Grupo 1, as atividades significativas são as que proporcionam conexão com os valores pessoais, ascensão e contribuição social, descritas como intrinsecamente motivadoras. Para o Grupo 2, atividades que propiciam a sobrevivência e gerem valor secundário – permitem o investimento em estudos, o desenvolvimento de uma nova profissão ou ainda o cuidado com o filho (s) – são relatadas como essenciais por oportunizarem o exercício de outras atividades, essas sim consideradas intrinsecamente motivadoras. De qualquer forma, as atividades extrinsecamente motivadoras (Deci & Ryan, 2000) não são citadas como formas de trabalho significativo, mas têm sua importância no processo. Isto ocorre na medida em que as atividades que possibilitem a expressão de seu autoconceito juntamente com as atividades capazes de promover subsistência articulam-se de forma dinâmica, criando caminhos para um trabalho significativo para algumas mulheres sem formação superior. Ainda assim, as inúmeras situações de barreiras ocasionadas pelo gênero e presentes nas relações organizacionais vivenciadas ao longo da carreira podem ser impeditivas para a autodeterminação. Essas situações são descritas como impulsionadoras da mudança, inclusive para satisfazer a necessidade de autodeterminação e manter o bem-estar e a saúde mental. Conclui-se, portanto, que a busca por autodeterminação é fundamental para entender os processos de transição de carreira de mulheres.

A conexão social é uma das necessidades satisfeitas pelo trabalho e capaz de contribuir para que seja significativo, sendo observada nas interações diretas e indiretas do trabalho (Duffy et al., 2016). As conexões diretas são expressas nas relações de trabalho construídas de várias formas, a partir de atividades profissionais anteriores, atuais ou futuras – com a finalidade de criar novos trabalhos – e em ambientes organizacionais, de amizade ou no trabalho autônomo. Os dados permitem uma importante complementação à teoria, na medida em que sugerem a conexão social como uma dinâmica relacional mais ampla do que o conceito de local de trabalho em organizações formais, sendo melhor definida pelas relações

de trabalho, incluindo as digitais. Essas relações podem configurar-se como impulsionadoras para outras situações relacionadas ao trabalho, extrapolando a relação profissional atual, a partir dos recursos disponibilizados. As relações citadas proporcionam aprendizado e informações relevantes para o desenvolvimento profissional – mentoria, parceria, troca de experiências e inspiração – além de oportunidades profissionais. Nota-se que o recorte de gênero está presente para todas as mulheres e, em especial, para o Grupo 2, sendo as relações com outras mulheres a maior fonte de aprendizado e inspiração no trabalho. Por outro lado, nas experiências nos empregos formais em que as relações de trabalho com a liderança são qualificadas como ruins ou quando o preconceito de gênero está presente, existe a ausência do senso de conexão com o trabalho, advertindo a importância das organizações em promover culturas e práticas afirmativas de gênero e de valorização das relações para sustentar o trabalho decente. Já a conexão social mais ampla é citada somente pelo Grupo 1, em que o trabalho por propósito ou a contribuição com o desenvolvimento comunitário são citados, sugerindo que níveis mais complexos de conexão podem estar relacionados à detenção de maiores níveis de recursos de capital social.

O trabalho decente das mulheres brasileiras que vivenciaram um série de transições de carreira, com diferentes perfis profissionais, possui características específicas e dinâmicas, relacionadas à realidade em que se inserem. As experiências de marginalização relacionada ao gênero, presente para a maioria das mulheres, e das restrições econômicas, presentes no Grupo 2, exigem o exercício constante de adaptabilidade de carreira e revelam altos níveis de volição e com reiterada busca pela realização no trabalho, expressa pela necessidade de autodeterminação, denotando que o trabalho decente pode se configurar como um ideal a ser alcançado ou uma realidade inacessível. A atuação profissional autônoma é uma expressão do trabalhar para muitas mulheres, sem o vínculo formal com organizações do trabalho, que se apresenta como uma estratégia que permite a superação das desigualdades vividas em

experiências anteriores e capaz de proporcionar realização no trabalho. A insegurança financeira é um componente nesta forma de trabalhar, atestando a sua precariedade. No entanto, a insegurança também está presente nos vínculos formais de trabalho, caracterizada, em muitas situações, pelo sexismo e pelas relações opressoras que ocasionam barreiras ao invés de proporcionarem segurança social e desenvolvimento profissional.

Dessa forma, a análise a partir do modelo teórico da TPT, considerando as suas dimensões preditoras e resultantes, incluindo o trabalho decente, tal qual vivenciado pelas participantes, mostra-se relevante para o entendimento da carreira de mulheres, incluindo as especificidades observadas nos resultados expostos e as contribuições teóricas descritas. A teoria é capaz de possibilitar uma visão abrangente, necessária à perspectiva qualitativa – a experiência do trabalhar. Por sua vez, a TRT complementa a teoria anterior, na medida em que amplia as dimensões de suporte social e a necessidade de conexão social, trazendo elementos para o aprofundamento da discussão da carreira de mulheres e do gênero, considerando as suas características relacionais específicas, que possibilitam uma compreensão mais clara de sua experiência, inseridas em contextos de vida mais amplos, determinantes e inseparáveis da temática carreira (O’Neil et al., 2008). O aspecto relacional da carreira de mulheres é expresso extensamente nos relatos, condizente com a perspectiva que aponta a importância de compreender o trabalho e os relacionamentos a partir da experiência, conforme postulado pela TRT (Blustein, 2011a). As mulheres abalizam em suas narrativas a busca por um trabalho decente que envolva a realização, incluindo todos os papéis vividos por elas e as necessidades de conexão e de apoio para o enfrentamento das barreiras presentes.

As mulheres expõem mudanças a respeito do significado do trabalho no decorrer da carreira durante toda a trajetória. A maternidade, quando presente, é um determinante nas mudanças relatadas, ocasionando uma nova dinâmica de vida com a inserção do trabalho de cuidados do(s) filho(s), alterando valores, prioridades, projetos e enfatizando a

interdependência entre a vida em família e o trabalho (Richardson, 2009). A interconexão das dimensões é relevante para o entendimento do desenvolvimento da carreira para as mulheres, visto que esta reflete uma trajetória marcada por transformações pautadas na dinâmica relacional, resultando, muitas vezes, na transição de carreira. Outro importante aspecto da maternidade diz respeito à mudança de valores e à necessidade de um novo ajuste que garanta a congruência entre os objetivos e valores pessoais em relação à organização ou empregador (Blustein, 2006). Essa alteração nos valores pode refletir na necessidade de construir uma nova relação profissional, compatível com as transformações vivenciadas.

Outra importante mudança é a conciliação entre as dimensões do trabalho de mercado e do trabalho de cuidados. O trabalho de cuidados é apresentado de diversas formas nos relatos, sendo um desafio para todas as mulheres com filho(s). Todavia, observa-se um impacto maior no Grupo 2, visto que o suporte social de familiares e companheiro(a) tem maior nível de importância para garantir a conciliação e o desenvolvimento da carreira. Esses resultados corroboram a posição de Richardson e Schaeffer (2013) a respeito da diferença existente entre o trabalho de cuidados para aqueles com maior nível educacional em comparação com os indivíduos com menores recursos econômicos. Além disso, outro fator observado neste grupo é o baixo nível de planejamento nas transições de carreira relacionadas à maternidade.

Pode-se afirmar que os dados reiteram a proposta de Schultheiss (2006), que indica a conceituação de navegação trabalho-família em vez de conflito trabalho-família, compreendendo que as respostas aos desafios das exigências concorrentes transcorrem, à medida que surgem, considerando que as mudanças nos contextos familiares e de trabalho estão intensamente presentes, em diferentes momentos. Em muitos relatos, a maternidade e, conseqüentemente, as novas demandas correlatas podem representar uma barreira importante à permanência em algumas atividades profissionais ou em certas posições de trabalho em

organizações. Novos projetos futuros também são citados, denotando alto nível de adaptabilidade de carreira (Savickas & Porfeli, 2012) para realizar a navegação trabalho-família. Essa é uma dimensão que vêm sofrendo modificações historicamente e, apesar de avanços a passos lentos, reflete novas formas de arranjos que possibilitam o trabalhar e o desenvolvimento da carreira de mulheres.

O aspecto relacional afeta o trabalho de várias maneiras; dentre elas, os relacionamentos no trabalho, os relacionamentos apoiadores de desafios no trabalho e os relacionamentos fora do trabalho (Blustein, 2011a). Os relacionamentos no trabalho, conforme discutido na dimensão conexão social, favorecem o pertencimento a partir das interações interpessoais, promovem aprendizado, aspirações, interesses e oportunidades de desenvolvimento. A qualidade das relações influencia a amplitude das possibilidades de carreira das mulheres, podendo representar inclusive barreiras para o desenvolvimento. As interações também afetam o bem-estar e a possibilidade de realização no trabalho.

Os relacionamentos apoiadores de desafios no trabalho, discutidos na dimensão suporte social, são essenciais para pensar a carreira de mulheres, considerando as necessidades de recursos concretos, apoio emocional e oportunidades e aprendizado, para a superação dos obstáculos e para a construção de alternativas para obter um trabalho decente. Os relacionamentos fora do trabalho também impactam, como observado no relato sobre as críticas proferidas por aqueles que se posicionam contrários às decisões das mulheres relativas à transição e às consequências causadas, apresentadas anteriormente, reforçando estereótipos de gênero com a promoção de expectativas que atuam como obstáculos para a carreira de mulheres (Schultheiss, 2021).

Dessa forma, o aspecto relacional – no trabalho, fora do trabalho e apoiador de desafios no trabalho –, proposto pela TRT como elementos que afetam o trabalho, provoca maior ênfase

à questão das relações, extrapolando o modelo proposto pela TPT e invocando a importância relacional para o trabalho de mulheres, permitindo uma análise integrada, evitando a cisão entre trabalho e relacionamento, visto que o papel dos relacionamentos mostra-se essencial para a compreensão das decisões e do trabalhar de mulheres. As questões de gênero – expectativas e papéis sociais – que permeiam as suas experiências e formas de relação completam o contexto para as decisões de carreira, observadas nos relatos, pautadas pelo momento de vida, pela presença dos filhos, pelo trabalho de cuidado e pelas oportunidades e barreiras experienciadas. Neste sentido, o aspecto relacional é uma dimensão fundamental para o entendimento do trabalho decente para a mulher.

Pode-se concluir que a carreira das mulheres participantes da investigação é caracterizada por uma série de escolhas ao longo da vida, presentes desde as primeiras inserções profissionais, com menor ou maior volição e barreiras (Bimrose et al., 2014), envolvendo estratégias de superação e a atribuição de significados ao trabalhar. As histórias que contam enfatizam as nuances e a relevância do contexto, do fator sociocultural do suporte social e a influência dos relacionamentos em suas escolhas de carreira (Kenny & Medvide, 2013; Phillips et al., 2001; Schultheiss et al., 2001). Escolher uma área, mudar de trabalho, permanecer no trabalho de cuidados, perder o emprego ou decidir realizar uma mudança relativa à atuação profissional envolvem uma série de situações apresentadas nos dados, reiterando a presença inequívoca e frequente da transição de carreira, salientando a importância do fenômeno e chamando a atenção pela quantidade de vezes em que ocorre, principalmente nos relatos das mulheres do Grupo 2.

As trajetórias profissionais narradas apresentam situações de transição de alto impacto quando relacionadas à imprevisibilidade, envolvendo a necessidade de novas competências, podendo ser experienciadas com alto grau de dificuldade (Savickas et al., 2010). Salientam ainda a vivência da carreira em sua dimensão relacional, com alterações na trajetória de vida

impactando e sendo impactadas por aqueles envolvidos em seu contexto (Richardson, 2012) – em especial filho(s) e companheiro(a). O contexto relacional – família e amigos – oferece o apoio prático e emocional necessários em diferentes graus, constituindo-se como recursos que viabilizam a implementação dos planos de mudança ou a construção de novas alternativas, facilitando a adaptação à transição e efetivando-se como recurso para responder às barreiras (Fouad & Bynner, 2008) com as quais se deparam, em especial para o Grupo 2, para os quais as possibilidades e as oportunidades se apresentam de maneira mais escassa. Ao mesmo tempo, as estratégias de carreira adotadas denotam opções mais individualizadas (Baruch & Sullivan, 2022), marcadas pelo trabalho autônomo e pelas alternativas de apoio fornecidas pelas redes interpessoais, muitas vezes desconectadas de organizações que empregam ou suportam, refletindo o processo de flexibilização e precarização do trabalho (Ribeiro, 2020b). Por conseguinte, a compreensão dos processos de transição de carreira, as barreiras e recursos envolvidos indicam relevância para o entendimento do trabalho decente de mulheres em nossa realidade sócio-histórica.

As diferenças observadas entre os diferentes perfis de mulheres e os aspectos envolvidos na transição acrescentam informações relevantes envolvendo as necessidades a serem satisfeitas, relacionadas ao trabalho decente. Para as mulheres do Grupo 1, a insatisfação com a atividade profissional ou com as relações de trabalho caracterizadas pela falta de espaço para a realização ou para o desenvolvimento profissional, estando presente o fenômeno do “teto de vidro” (*glass ceiling*) (Barros & Mourão, 2018), bem como o excesso de trabalho em um ambiente insalubre, motivam o planejamento da transição, caracterizado em sua maioria pelo rompimento do vínculo com o mercado corporativo para o trabalho autônomo, possível devido ao alto nível de qualificação profissional. A transição voluntária neste grupo ocorre em sua maioria de forma autoiniciada, com investimento de tempo na análise das opções e na preparação (Fouad & Bynner, 2008), considerando o trabalho como parte de um projeto de

vida e futuro que deve estar em congruência com os valores pessoais e expresse o seu autoconceito (Kantamneni, 2013) e atenda a necessidade de conexão social contribuindo inclusive com a sociedade mais ampla (Duffy et al., 2016).

Já para o Grupo 2, as mudanças são autoiniciadas ou motivadas pelo contexto e apresentam transições com diversos padrões e uma maior diversidade nas experiências, se efetivando com menor nível de planejamento. A busca por realização se manifesta por uma forma de atuação que possibilite promover o desenvolvimento profissional, a autonomia e o aprendizado. Esses elementos relacionam-se com a necessidade de aumento do capital social e de poder social, visto que o acesso a recursos propicia o desenvolvimento de habilidades e da própria capacidade de trabalho (Blustein, 2006), refletindo a dimensão necessidade de sobrevivência (Duffy et al., 2016). A atividade autônoma é uma estratégia para a superação das diversas barreiras que impedem o desenvolvimento profissional e a busca por satisfação pessoal também está presente, mesmo que isso inclua realizar atividades profissionais de forma concomitante, como forma de possibilitar a ampliação da volição de carreira, conforme já discutido anteriormente. As transições involuntárias, mais presentes no Grupo 2, são acompanhadas por barreiras, tais como a falta de informações, de tempo e de apoio emocional, social ou financeiro (Fouad & Bynner, 2008). Para os dois grupos, a escolha por uma forma de atuação mais próxima às suas preferências pessoais caracteriza a transição em busca por um trabalho significativo, reforçando a importância do entendimento da necessidade de autodeterminação (Deci & Ryan, 2000) no processo de transição de carreira das mulheres.

A partir do conjunto de dados apresentados, uma série de nuances, peculiaridades e situações permitiram a discussão do trabalhar e das transições de carreira de mulheres com diferentes perfis profissionais, confirmando o gênero como uma importante dimensão para o entendimento da carreira deste público. A análise possibilitada pela complementariedade proposta pelo aporte teórico da TPT e da TRT mostrou-se enriquecedora, permitindo o enfoque

às dimensões contextuais, relacionais e psicossociais para pensar a constituição do trabalho decente para essas mulheres – um objetivo a ser alcançado, com diferentes configurações a partir da realidade vivida.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral da tese constituiu-se em analisar a experiência do trabalhar e a transição de carreira de mulheres com diferentes níveis de qualificação profissional, sob a ótica das teorias Psicologia Relacional do Trabalho e Psicologia do Trabalho. Para alcançar o objetivo adotou-se o método qualitativo de estudo de caso múltiplo com a entrevista narrativa episódica e a análise categorial temática como estratégia de investigação. A pesquisa foi realizada com 24 mulheres residentes no Sul e no Sudeste do Brasil, com o histórico de transição de carreira. Cada objetivo específico será discutido a seguir, de acordo com os resultados.

Os aspectos constituintes da transição de carreira das entrevistadas apontam que as principais transições de carreira ocorrem de forma planejada e não planejada. No Grupo 1, são motivadas por necessidade de maior conexão com os valores pessoais, ascensão e oportunidades profissionais. A transição voluntária neste grupo ocorre em sua maioria de forma autoiniciada, com investimento de tempo na análise das opções e na preparação (Fouad & Bynner, 2008). Para as mulheres sem formação superior, as transições são motivadas por necessidade de desenvolvimento profissional, autonomia e aprendizado. As mulheres realizam transições na busca por um trabalho significativo, superando barreiras ou criando alternativas para situações inesperadas. A estratégia de transição em atividades concomitantes reflete um importante achado no que tange à construção de alternativas para o trabalho decente. As transições involuntárias, mais citadas neste grupo, são acompanhadas por empecilhos, tais como a falta de informações, de tempo e de apoio emocional, social ou financeiro (Fouad & Bynner, 2008).

Os resultados possibilitam o entendimento da volição, da adaptabilidade de carreira e da necessidade de autodeterminação nas transições de carreira das mulheres. A volição está amplamente presente no discurso das mulheres, enquanto uma percepção subjetiva de poder de realização de escolhas, mesmo com restrições (Duffy et al., 2014). Embora estudos anteriores apresentem resultados contrários (Duffy et al., 2012), essa percepção ocorre, mesmo em situações em que as barreiras causavam impedimentos no desenvolvimento da carreira e referem-se ao posicionamento de enfrentamento a essas situações. Outro achado relevante neste sentido diz respeito às mulheres que iniciam uma nova atividade profissional significativa, mantendo outra atividade concomitante para a subsistência, como uma estratégia de aumento da volição de carreira. A percepção subjetiva das escolhas possíveis está presente nesses casos, acrescentando uma relevante informação à discussão teórica sobre o tema.

Já a adaptabilidade de carreira se apresenta das mais diversas formas em situações de transição, em diferentes estados de ativação (Savickas & Porfeli, 2012), em especial nas mudanças traumáticas relativas às barreiras. As dimensões da adaptabilidade manifestam-se a partir dos contextos e necessidades envolvidas, sendo o controle presente em situações em que a responsabilidade pessoal se amplia para transformar situações em prol de sua carreira. O planejamento e a preparação para o futuro mostram-se fundamentais para seguir as aspirações e valores, juntamente com a preparação, desenvolvendo novas competências para alcançar novas possibilidades. Dentre as transições não planejadas, a curiosidade de explorar-se em novos cenários permite o desenvolvimento de alternativas para as situações não previstas. Já a confiança para perseguir novas possibilidades no trabalho são necessárias face aos desafios presentes, principalmente frente às barreiras, e apresentam-se nas dinâmicas relacionais. Reiterando estudos anteriores, a adaptabilidade de carreira mostra-se como um recurso relevante, acionado no enfrentamento dos desafios da vida e da carreira, relacionado aos papéis e ao contexto vivido, podendo influir positivamente no bem-estar (Maggiore et al., 2013).

Os resultados apontam ainda a necessidade de autodeterminação como um elemento central para o entendimento das movimentações de carreiras das mulheres, contribuindo para o entendimento teórico a respeito do processo de transição. Buscar atividades significativas e motivadoras é o que mobiliza as mulheres para a transição. As atividades intrinsecamente motivadoras são citadas por todas as mulheres como as que possibilitam o alcance de significado e propósito no trabalhar (Deci & Ryan, 2000). Para algumas mulheres sem formação superior, atividades que propiciam a sobrevivência e geram valor secundário – como o investimento em estudos ou o desenvolvimento de uma nova profissão – são relatadas como essenciais por oportunizarem o exercício de outras tarefas, essas sim consideradas intrinsecamente motivadoras, manifestando outras formas de regulação como caminhos para o trabalho significativo (Deci & Ryan, 2000). Entretanto, as inúmeras situações de barreiras vivenciadas ao longo da carreira são impeditivas para a autodeterminação. Essas situações, por serem produtoras de sofrimento, são descritas como impulsionadoras da mudança, inclusive pela necessidade em manter o bem-estar e a saúde mental.

A análise dos resultados demonstra que as barreiras enfrentadas pelas mulheres no desenvolvimento da carreira e nas transições estão relacionadas ao clima de trabalho no ambiente corporativo, com ênfase na desigualdade de gênero e nas relações com a liderança. A desigualdade de gênero, expressa pela falta de legitimação e de reconhecimento das competências da mulher, é decorrente de relações de poder desigual, principalmente nas carreiras e ambientes considerados masculinos e nas posições de liderança, sendo observado o fenômeno “teto de vidro”, uma barreira invisível que dificulta o avanço vertical na carreira de mulheres (England et al., 2020; Fouad et al., 2016; Oliveira-Silva & Parreira, 2022). As relações opressivas com os líderes nos ambientes profissionais afetam ainda a satisfação das necessidades relacionais no trabalho (Duffy et al., 2016). A maternidade também se constitui como uma barreira de permanência ou entrada no mercado de trabalho. Esses fatores presentes

nas organizações do trabalho representam obstáculos desafiadores, sendo um condicionante para o trabalhar, determinando inclusive os limites para o desenvolvimento da carreira de mulheres, afetando negativamente a satisfação no trabalho e o bem-estar, motivando transições.

Além das experiências de barreira vinculadas às relações organizacionais, barreiras secundárias também se expressam nos relacionamentos interpessoais nas situações de crítica relacionadas à transição de carreira, motivados pela não concordância ou não validação das mudanças realizadas pelas mulheres, com base em expectativas relativas aos estereótipos de gênero (Schultheiss, 2021). A pandemia da Covid-19 também contribuiu para o aumento das inequidades de gênero preexistentes na divisão do trabalho de cuidados pela mulher (Yavorsky et al., 2021), com consequências para a saúde física e mental (*Global Gender Gap Report*, 2021). Esse quadro descreve uma situação altamente desigual e de impedimento do trabalho decente, visto que as práticas sexistas e as relações insalubres atuam negativamente na realização no trabalho e no bem-estar.

O contexto relacional da carreira das mulheres pode ser traduzido em “lentes relacionais” (Blustein, 2011a) que possibilitam explicar como cada mulher entende o trabalhar, considerando o trabalho e os relacionamentos como aspectos indissociáveis e pautados pelo gênero. De acordo com os resultados, desde a entrada no mercado de trabalho, as escolhas educacionais, os planos e projetos, os aprendizados, as estratégias para enfrentamento das barreiras, a navegação trabalho – família e os significados atribuídos ao trabalho abrangem as relações do trabalho e fora dele, o suporte social e a necessidade de conexão social. O significado, a importância e a dignidade do trabalho (Blustein, 2011a) se constituem a partir da percepção das mulheres a respeito das expectativas e das relações constituídas nos âmbitos descritos, incluindo o trabalho de cuidados e a família para a compreensão da realização no trabalho e o bem-estar. A visão relacional permite ainda o entendimento da maternidade, ocasionando uma nova dinâmica de vida com a inserção do trabalho de cuidados, sendo este

um desafio para todas as mulheres com filho(s), incluindo os ajustes necessários originários das mudanças de valores e a necessidade de serem congruentes com a realidade de trabalho (Blustein, 2006).

Isto posto, a análise do aspecto relacional no trabalho, fora do trabalho e apoiador de desafios no trabalho, proposta pela TRT (Blustein, 2011), extrapola o modelo proposto pela TPT e invoca importantes questões discutidas a seguir. O suporte social mostrou-se como essencial na superação das adversidades, da marginalização e das barreiras da carreira, bem como fundamental para impulsionar e viabilizar mudanças em direção ao trabalho significativo. As formas de apoio observadas – recursos concretos, apoio emocional e oportunidades e aprendizagem – acrescentam à discussão teórica elementos de sustentação para o trabalhar, haja vista, em muitos casos, a ausência de estruturas sociais e organizacionais promotoras de segurança social ou de oportunidades de desenvolvimento sendo compensadas pela presença de relações significativas que ocupam papel essencial no desenvolvimento da carreira, conforme sugerido por Ribeiro e colaboradores (2016) em estudo anterior com trabalhadores sem formação superior.

As conexões sociais diretas expressas nas relações de trabalho extrapolam o conceito de local de trabalho e permitem uma importante complementação à teoria. Essas relações construídas a partir de atividades profissionais anteriores, atuais ou futuras em ambientes organizacionais, de amizade ou no trabalho autônomo, geram pertencimento e podem configurar-se como impulsionadoras ao disponibilizar recursos informacionais de aprendizado e proporcionar oportunidades profissionais, sendo o recorte de gênero presente, com mulheres ocupando um importante papel nessas relações. Já os relacionamentos fora do trabalho geram impacto ao proferirem críticas contrárias às decisões das mulheres relativas à transição, reforçando estereótipos de gênero com a promoção de expectativas que atuam como obstáculos para a carreira de mulheres (Schultheiss, 2021).

Os resultados apresentam uma série de similaridades e diferenças nas narrativas das participantes. A classe social expressa pela menor qualificação profissional representa uma distinção marcante na experiência das mulheres, pelo menor acesso ao capital social e consequente desigualdade nas oportunidades de desenvolvimento da carreira, indicando transições mais frequentes, menos planejadas e repletas de desafios, em que o apoio concreto se faz essencial para viabilizar transições. Atuar na área de formação e participar de ambientes com oportunidades ampliam as possibilidades de acesso aos recursos que apoiarão a carreira. O trabalho autônomo, presente nas duas situações, se manifesta de diferentes formas, refletindo a qualificação e as experiências profissionais anteriores, no caso das mulheres com formação superior, aumentando a probabilidade de atuação em trabalhos significativos. Já para o Grupo 2, há um nível maior de esforço neste sentido, sendo necessário, para algumas mulheres, desenvolver mais do que uma atividade para obter um trabalho significativo. A maternidade provoca mudanças similares, mas o impacto no trabalho de cuidados é maior para as mulheres sem formação acadêmica. As barreiras de gênero são comuns e não se diferenciam entre os grupos.

Com base nos resultados, o trabalho decente na experiência das mulheres se caracteriza como um ideal a ser alcançado, com o manejo dos desafios presentes, da superação de barreiras de gênero, da aquisição de capital social e da navegação trabalho-família. Fazer escolhas denota um alto grau de volição, sendo a adaptabilidade de carreira uma competência essencial e um exercício contínuo para sobreviver às mudanças de um mercado instável e das alterações na dinâmica familiar. Construir alternativas para obter um trabalho significativo, denota também a necessidade constante de autodeterminação. Superar as barreiras e evitar ambientes de organizações produtores de sofrimento que impeçam o crescimento profissional são ações primordiais para que possam experimentar a realização no trabalho, mesmo que por meio da informalidade e do trabalho autônomo precarizado.

Neste cenário descrito, com os atributos peculiares do contexto brasileiro, com baixo nível de apoio organizacional ou governamental, sexismo, ausência de acesso ao capital cultural, na maioria das vezes o trabalho decente não é uma possibilidade para as mulheres e sim um ideal a ser alcançado. A busca pela condição de realização e bem-estar está presente, mas dificilmente se apresenta como uma condição plena. O movimento constante baseado na necessidade de construir alternativas e eliminar o sofrimento no trabalho, como estratégias de manejo e de superação das barreiras, aponta para um trabalho ideal que se almeja e não do trabalho decente como resultante da experiência do trabalhar.

Os avanços no campo da carreira de mulheres apontam para a realização de movimentos de carreira pautados na necessidade de transformar relações e dinâmicas de trabalho que não condizem com suas preferências pessoais ou não satisfazem a necessidade de autodeterminação, enfatizando a centralidade do trabalho. O alcance dessa mudança é possibilitado pelos recursos disponíveis, incluindo o apoio já descrito e as conexões sociais, essencial para que a mulher consiga gerenciar todas as dimensões da vida e manter uma fonte de recursos de capital social, transcendendo a importância relacionada à maternidade. Responder ao contexto de barreiras torna-se um movimento de resistência na busca por realização, que ocorre de forma reiterada nos percursos profissionais analisados, elucidando especificidades na carreira de mulheres. Nesse cenário, a transição de carreira se consolida como um fenômeno necessário para a ampliação da satisfação e da saúde mental, mesmo caracterizando situações distantes do ideal de trabalho decente.

Como limitações gerais desta tese, destaca-se o perfil das entrevistadas. A coleta de dados do grupo sem formação profissional foi planejada para ocorrer também no formato presencial e incluir mulheres com perfis variados, inclusive aquelas sem acesso à internet. No entanto, a pandemia do Covid-19 impossibilitou a coleta de dados no formato presencial, bem como dificultou a disponibilidade das mulheres em participar da pesquisa, influenciando no

perfil das entrevistadas. Cinco participantes do Grupo 2 foram recrutadas em um grupo de colaboração do *Facebook* com enfoque no apoio feminino, o que pode ter influenciado nos resultados, levando a um perfil marcado por práticas de colaboração e maior consciência crítica. As participantes trazem diversas experiências e realidades, mas, de uma forma geral, refletem uma população com acesso a recursos financeiros, renda e trabalho. Não foram entrevistadas mulheres com altos níveis de vulnerabilidade social. Outra possível limitação a respeito da diversidade das participantes é o fato de que recortes relativos à raça e ao nível socioeconômico não foram incluídos. Dessa forma a interseccionalidade que envolve a dimensão de gênero não foi explorada.

A partir da análise dos resultados, verificam-se diversas possibilidades de pesquisas sobre a carreira de mulheres. Estudos qualitativos envolvendo diferentes perfis de mulheres, ausentes nas produções científicas: (1) diferentes características das mulheres que respondam à interseccionalidade, como por exemplo de raça e gênero; (2) mulheres sem formação acadêmica que não tenham acessado o curso superior ou a formação técnica, no intuito de analisar o trabalhar deste público e o impacto das restrições econômicas; (3) estudos com mulheres de diferentes perfis educacionais, trabalhadoras da saúde, haja vista ser essa uma área de trabalho afetada pelo esgotamento no trabalho na pandemia do Covid-19 (World Health Organization and the ILO, 2022). Por fim, estudos quantitativos, a partir do modelo da TPT, investigando o modelo na realidade das mulheres brasileiras, se mostram interessantes e ainda não foram realizados.

A principal contribuição teórica desta tese diz respeito ao arcabouço proposto, composto da aproximação da TPT e da TRT ao contexto brasileiro, enfocando o gênero na análise da carreira de mulheres e as suas especificidades no atual momento histórico, em que os estudos sobre a temática carreira enfatizam a justiça social. A importância das estratégias de apoio oferecidas pelo suporte social e pelo papel desempenhado pelas conexões sociais no

enfrentamento de barreiras, da marginalização e das oportunidades, a ampliação de seu entendimento é uma contribuição teórica relevante, haja vista a ausência de políticas e práticas sociais neste aspecto. Partindo do pressuposto de que esses conceitos derivam da TPT, sua aplicação, analisando as relações no trabalho, fora do trabalho e apoiadoras do trabalho, possibilita uma compreensão relacional mais profunda, visto ser essa uma tática de apoio e sustentação do trabalhar das mulheres e necessária para a construção de estratégias de intervenção neste aspecto.

Quanto ao entendimento do processo de transição de carreira de mulheres, apontar a relevância teórica das principais dimensões presentes e a forma de expressão na realidade brasileira denotam-se como uma importante contribuição. A necessidade de autodeterminação como propulsora nos processos de transição, a prática contínua da adaptabilidade de carreira para responder às demandas contextuais e individuais (Johnston, 2018) com alto nível de desafio e a volição, presente mesmo em situações em que as possibilidades de escolha são escassas, auxiliam no entendimento da realidade do trabalhar para a mulher brasileira e permitem um entendimento mais próximo ao contexto vivido.

O debate a esse respeito pode se tornar um incentivo a outros pesquisadores provocando o direcionamento e a ampliação da produção de conhecimento a respeito da carreira de mulheres, de diferentes classes sociais, nas diversas formas do trabalhar, ampliando o olhar para a perspectiva do gênero e das barreiras enfrentadas, com ênfase na dimensão relacional. A precarização e as práticas sexistas do mercado de trabalho afetam a mulher de forma ampla e conhecida, além da sobrecarga do trabalho de cuidados e dos estereótipos de gênero (Schultheiss, 2021). Quanto mais explorarmos essa realidade, maiores as possibilidades de transformá-la, a partir de conscientização, de criação de políticas e práticas que fortaleçam caminhos para o trabalho decente.

Quanto às implicações práticas e sociais, a visibilidade para a dimensão relacional e as barreiras vividas pelas mulheres podem ampliar o debate social, robustecendo o entendimento e a qualificação do fenômeno, gerando possíveis avanços. A psicologia deve contribuir em seus diversos serviços, na organização, na clínica ou na orientação profissional, fortalecendo o enfrentamento das situações desafiadoras, de maneira acessível. As estratégias individualizadas de carreira e a necessidade de apoio e conexão social apontam especificidades que devem ser trabalhadas em intervenções em Orientação Profissional e de Carreira, já que os modelos tradicionais de preparação para o trabalho não dão conta desta realidade em movimentos rápidos com cada vez menos suporte social neste âmbito.

As intervenções da Psicologia devem possibilitar ainda o entendimento das fontes de marginalização, com ênfase nas barreiras de gênero – sua origem e perpetuação –, explorando o impacto no trabalhar e desenvolvendo estratégias de superação (England et al., 2020) que podem envolver a ampliação da adaptabilidade de carreira como uma ferramenta para lidar com as incertezas (Bocciardi et al., 2017), a ênfase no caráter relacional da carreira de mulheres e o desenvolvimento da capacidade para manejar as mudanças no mundo do trabalho (Blustein, Kenny, di Fabio et al., 2019), reiterando estudos que apoiam essas recomendações, tão necessárias para a redução da desigualdade de gênero no trabalho.

No ambiente organizacional, as práticas e políticas afirmativas de gênero necessitam ganhar prioridade, para que o avanço aconteça tanto na garantia de ampliação das oportunidades reais para a mulher quanto no apoio para as situações de desigualdades altamente presentes no cotidiano de trabalho, bem como no suporte para a adaptabilidade de carreira, importante fator para o bem-estar, conforme indicado por Takawira (2020). Considerando a perspectiva relacional, as ações de apoio comunitárias ou institucionais podem ser estruturadas com o objetivo de amparar, considerando as relações interpessoais e os desafios relacionados ao trabalho (Blustein, 2011a).

No que tange às políticas públicas, a reflexão a respeito do trabalho decente feminino perpassa inequivocadamente pelos temas de gênero, em consonância com pautas apontadas como relevantes no Brasil (IBGE 2018b, 2021; OIT, 2015) e no mundo (OIT 2021, 2022), envolvendo o apoio social para o trabalho de cuidados, o incentivo à ampliação da participação feminina em espaços sociais, organizacionais, governamentais e de liderança. Apesar de não ser essa uma afirmação nova, ainda se trata de um tema urgente, que deve ser reforçado, considerando a importância do trabalhar para a saúde psicológica global (Blustein, 2013).

REFERÊNCIAS

- Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D., & Sterling, H. M. (2020). Decent and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology, 67*(6), 669–679. <https://doi.org/10.1037/cou0000432>
- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). Access to Decent and Meaningful Work in a Sexual Minority Population. In *Journal of Career Assessment* (Vol. 27, Issue 3, pp. 408–421). <https://doi.org/10.1177/1069072718758064>
- Ando, H., Cousins, R., & Young, C. (2014). Achieving Saturation in Thematic Analysis: Development and Refinement of a Codebook. *Comprehensive Psychology, 3*(4). <https://doi.org/10.2466/03.CP.3.4>
- Antunes, R. (2018). *O Privilégio da Servidão*. Boitempo Editorial.
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serv. Soc. Soc., 123*, 407–427. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>
- Ataç, L. O., Dirik, D., & Tetik, H. T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 18*(1), 45–61. <https://doi.org/10.1007/s10775-017-9346-1>
- Baptista, M. N., & Campos, D. C. (2014). *Metodologias de pesquisa em Ciências: Análises Quantitativa e Qualitativa*. LTC.
- Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.
- Barros, S. C. V., & Mourão, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade, 30*. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018V30174090>
- Baruch, Y., & Sullivan, S. E. (2022). The why, what and how of career research: a review and recommendations for future study. In *Career Development International* (Vol. 27, Issue 1, pp. 135–159). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2021-0251>
- Bauman, Z. (2007). *Tempos Líquidos*. Zahar. <https://doi.org/10.4324/9780203001752>
- Betz, N. (2008). Basic Issues and Concepts in the Career Development and Counseling of Women. In B. W. Walsh & M. J. Heppner (Eds.), *Handbook of Career Counseling for Women* (pp. 45–74). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bimrose, J. (2001). Girls and women: Challenges for careers guidance practice. *British Journal of Guidance and Counselling, 29*(1), 79–94. <https://doi.org/10.1080/03069880020019392>

- Bimrose, J. (2008). Guidance for girls and women. In J. A. Athanasou & R. van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (2nd ed., pp. 375–404). Springer.
- Bimrose, J., McMahon, M., & Watson, M. (2015). *Women's career development throughout the lifespan: an international exploration*. Routledge.
- Bimrose, J., Watson, M., McMahon, M., Haasler, S., Tomassini, M., & Suzanne, P. A. (2014). The problem with women? Challenges posed by gender for career guidance practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *14*(1), 77–88. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9256-9>
- Blustein, D. L. (2001a). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, *59*(2), 171–182. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823>
- Blustein, D. L. (2001b). The Interface of Work and Relationships. *The Counseling Psychologist*, *29*(2), 179–192. <https://doi.org/10.1177/0011000001292001>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: a new perspective for career development, counseling and public policy*. Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9780203935477>
- Blustein, D. L. (2011a). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(1), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Blustein, D. L. (2011b). Vocational psychology at the fork in the road: Staying the course or taking the road less traveled. *Journal of Career Assessment*, *19*(3), 316–322. <https://doi.org/10.1177/1069072710395537>
- Blustein, D. L. (2013). *The Psychology of Working: A New Perspective for a New Era* (Lawrence Erlbaum Associates Publishers, Ed.). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0001>
- Blustein, D. L. (2015). Implications for career theory. In J. Bimrose, M. McMahon, & M. Watson (Eds.), *Women's career development throughout the lifespan: an international exploration* (pp. 219–230). Routledge.
- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, *49*(3), 311–323. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.3.311>
- Blustein, D. L., Coutinho, M. T. N., Murphy, K. A., Backus, F., & Catraio, C. (2011). Self and Social Class in Career. In P. J. Hartung & L. M. Subich (Eds.), *Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts* (pp. 213–229). American Psychological Association.

- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K. L., & Duffy, R. (2019). The Psychology of Working in Practice: A Theory of Change for a New Era. *Career Development Quarterly*, *67*(3), 236–254. <https://doi.org/10.1002/cdq.12193>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the Impact of the Psychology of Working: Engaging Psychology in the Struggle for Decent Work and Human Rights. *Journal of Career Assessment*, *27*(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., & Meerkins, T. M. (2018). Integrating Relational Perspectives in Career Counseling Practice. *Career Development Quarterly*, *66*(2), 135–148. <https://doi.org/10.1002/cdq.12128>
- Blustein, D. L., Medvide, M. B., & Kozan, S. (2012). A Tour of a New Paradigm: Relationships and Work. *The Counseling Psychologist*, *40*(2), 243–254. <https://doi.org/10.1177/0011000011429032>
- Blustein, D. L., Schultheiss, D. E. P., & Flum, H. (2004). Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *64*(3), 423–440. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.008>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, *41*(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Braunstein-Bercovitz, H. (2014). Self-Criticism, Anxious Attachment, and Avoidant Attachment as Predictors of Career Decision Making. *Journal of Career Assessment*, *22*(1), 176–187. <https://doi.org/10.1177/1069072713492938>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2021). *Career Development and Counseling: putting Theory and Reserch to Work* (Third). Wiley. <https://pubs.acs.org/doi/10.1021/acsami.9b03822>
- Burns, E. (2015). Re-imagining career transition: What help from typologies? *Journal of Sociology*, *51*(4), 933–949. <https://doi.org/10.1177/1440783313486191>
- Cardoso, P. (2009). Inventário de percepção de barreiras da carreira. In *Universidade de Évora, Portugal*.
- Castel, R. (2017). *From manual workers to wage laborers: transformation of the social question*. Routledge.
- Cochran, Larry. (2012). Career Counseling: A Narrative Approach. In *Career Counseling: A Narrative Approach*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452204918>
- Cole, E. R. (2009). Intersectionality and Research in Psychology. *American Psychologist*, *64*(3), 170–180. <https://doi.org/10.1037/a0014564>

- Collin, A., & Young, R. A. (2000). *The future of career*. Cambridge University Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227–268.
- Diemer, M. A., & Ali, S. R. (2009). Integrating social class into vocational psychology: Theory and practice implications. *Journal of Career Assessment*, *17*(3), 247–265. <https://doi.org/10.1177/1069072708330462>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *Career Development Quarterly*, *63*(2), 126–140. <https://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, *63*(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Autin, K. L. (2014). Exploring the Role of Work Volition Within Social Cognitive Career Theory. In *Journal of Career Assessment* (Vol. 22, Issue 3, pp. 465–478). <https://doi.org/10.1177/1069072713498576>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 400–411. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the psychology of working theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, *65*(3), 280–293. <https://doi.org/10.1037/cou0000247>
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, *67*(2), 251–264. <https://doi.org/10.1037/cou0000411>
- Fernandez, B. P. M. (2018). Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. *Revista de Economia Política*, *38*(3), 559–583. <https://doi.org/10.1590/0101-35172018-2815>
- Ferreira, G. F., Bastos, S. A. P., & D’Angelo, M. J. (2018). A look at women’s transition from formal labor to self-employment based on endogenous stimuli. *Revista de Administração Mackenzie*, *19*(2). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG180086>
- Flick, U. (2002). Entrevista Episódica. In M. W. Bauer, G. Gaskell, & N. C. Allum (Eds.), *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (2^o edição, pp. 114–136). Editora Vozes.
- Flick, U. (2004). *Uma Introdução à Pesquisa Qualitativa* (2.ed.). Bookman.

- Flick, U. (2013). *Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes*. Penso.
- Flum, H. (2001a). Dialogues and Challenges: The Interface between Work and Relationships in Transition. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 261–272. <https://doi.org/10.1177/0011000001292005>
- Flum, H. (2001b). Relational Dimensions in Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1), 1–16. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1786>
- Flum, H. (2014). Relationships and career development: An integrative approach. *APA Handbook of Career Intervention*, 1, 145–158. <https://doi.org/10.1037/14438-009>
- Forret, M. L., Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2010). Gender role differences in reactions to unemployment: Exploring psychological mobility and boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 647–666. <https://doi.org/10.1002/job.703>
- Fouad, N. A. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research, and applications. *Annual Review of Psychology*, 58, 543–564. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085713>
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work Transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241–251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.241>
- Fouad, N. A., & Kantamneni, N. (2008). Contextual factors in vocational psychology: Intersections of individual, group, and societal dimensions. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling* (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Fouad, N. A., Singh, R., Cappaert, K., Chang, W. Hsin, & Wan, M. (2016). Comparison of women engineers who persist in or depart from engineering. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 79–93. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.002>
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. Atlas.
- Global Gender Gap Report*. (2021). <http://reports.weforum.org/global->
- Gondim, S. M. G., & Bendassolli, P. F. (2014). Uma crítica da utilização da análise de conteúdo qualitativa em psicologia. *Psicologia Em Estudo*, 19(2), 191–199. <https://doi.org/10.1590/1413-737220530002>
- Guedes, M. de C. (2012). Gênero e mercado de trabalho - alguns elementos do debate. In M. Arilha, A. J. Caetano, M. Guedes, & G. S. Marcondes (Eds.), *Diálogos Transversais em Gênero e Fecundidade. Articulações contemporâneas* (pp. 67–78). Librum Editora.
- Guedes, M. E. F. (1995). Gênero, o que é isso? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 15(1–3), 4–11. <https://doi.org/10.1590/s1414-98931995000100002>
- Guerrero, L., & Singh, S. (2013). The psychology of working: A case study of Mexican American women with low educational attainment. *Career Development Quarterly*, 61(1), 27–39. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00033.x>

- Guimarães, N. A. (2016). A igualdade substantiva e os novos desafios nas relações de gênero no trabalho. *Revista Estudos Feministas*, 24(2), 639–643. <https://doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n2p639>
- Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2006). Women and poverty: A holistic approach to vocational interventions. In B. M. Walsh & M. J. Heppner (Eds.), *Handbook of career counseling for women* (pp. 75–102). Erlbaum.
- Hirata, H. (2016). Mulheres brasileiras: relações de classe, de “raça” e de gênero no mundo do trabalho. *Confins - Revista Franco-Brasileira de Geografia*, 26, 1–13. <https://journals.openedition.org/confins/10754>
- Hirata, H. (2018). Gênero, patriarcado, trabalho e classe. *Revista Trabalho Necessário*, 16(29), 14–27. <https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>
- Ibarra, H. (1993). Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 18, Issue 1).
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018a). *Características adicionais do mercado de trabalho 2012-2017 - PNAD Contínua*.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018b). *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*.
- International Labour Office. (2018). *World employment social outlook: trends for women 2018 - Global snapshot*.
- International Labour Organization. (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*.
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- José, C., & Campos, G. (2004). Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 57(5), 611–614.
- Juntunen, C. L., & Even, C. E. (2012). Theories of vocational psychology. In N. A. Fouad (Ed.), *APA handbook of counseling psychology: Theories, research, and methods*. (Vol. 1, pp. 237–267). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13754-009>

- Kantamneni, N. (2013). Gender and the Psychology of Working. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford Handbook of the Psychology of Working*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0006>
- Karam, C. M., & Afiouni, F. (2017). Women and the legitimization of (not) engaging in paid work: logics from Lebanon. *Career Development International*, 22(6), 628–658.
<https://doi.org/10.1108/CDI-09-2016-0148>
- Kenny, M. E., & Medvide, M. B. (2013). Relational influences. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 329–356). Wiley.
- Kim, H. J., McNeil-Young, V. A., Wang, D., Duffy, R. D., & Underhill, B. D. (2022). Women of Color and decent work: An examination of psychology of working theory. *The Career Development Quarterly*, 1–13. <https://doi.org/10.1002/cdq.12291>
- Kozan, S., Gutowski, E., & Blustein, D. L. (2020). A Qualitative Exploration of Women's Work Aspirations and Beliefs on Meritocracy. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 195–207. <https://doi.org/10.1037/cou0000409>
- Leenders, M. V. E., Buunk, A. P., & Henkens, K. (2017). The Role of the Relationship with Parents with Respect to Work Orientation and Work Ethic. *Journal of General Psychology*, 144(1), 16–34. <https://doi.org/10.1080/00221309.2016.1258386>
- Lewis, K. v, Harris, C., Morrison, R., & Ho, M. (2015). The entrepreneurship-motherhood nexus: A longitudinal investigation from a boundaryless career perspective. *Career Development International*, 20(1), 21–37. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2014-0090>
- Maciel, F. (2018). A generalização da precariedade: trabalho e classes no capitalismo contemporâneo. *Sociedade e Estado*, 33(3), 755–777. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201833030005>
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437–449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1).
- Mattis, M. C. (2004). Women entrepreneurs: out from under the glass ceiling. *Women in Management Review*, 19(3), 154–163. <https://doi.org/10.1108/09649420410529861>
- McGowan, P., Redeker, C. L., Cooper, S. Y., & Greenan, K. (2012). Female entrepreneurship and the management of business and domestic roles: Motivations, expectations and realities. *Entrepreneurship and Regional Development*, 24(1–2), 53–72.
<https://doi.org/10.1080/08985626.2012.637351>

- Metz, A. J., & Guichard, J. (2009). Vocational psychology and new challenges. *Career Development Quarterly*, 57(4), 310–318. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00116.x>
- Miyake, A., Kost-Smith, L. E., Finkelstein, N. D., Pollock, S. J., Cohen, G. L., & Ito, T. A. (2010). Reducing the Gender Achievement Gap in College Science: A Classroom Study of Values Affirmation. *Science*, 330(6008), 1234–1238. <https://doi.org/10.1126/science.1195996>
- Motulsky, S. L. (2010). Relational Processes in Career Transition: Extending Theory, Research, and Practice. *The Counseling Psychologist*, 38(8), 1078–1114. <https://doi.org/10.1177/0011000010376415>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*
- Oliveira, D. C. de. (2008). Análise de conteúdo temático-categorial: uma proposta de sistematização. *Revista de Enfermagem*, 16(4), 569–576.
- Oliveira-Silva, L. C., & Parreira, V. A. D. (2022). Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. *Revista Estudos Feministas*, 30(1), 1–14. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022V30N174161>
- O’Neil, D. A., & Bilimoria, D. (2005). Women’s career development phases: Idealism, endurance, and reinvention. *Career Development International*, 10(3), 168–189. <https://doi.org/10.1108/13620430510598300>
- O’Neil, D. A., Hopkins, M. M., & Bilimoria, D. (2008). Women’s careers at the start of the 21st century: Patterns and paradoxes. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 727–743. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9465-6>
- Organização das Nações Unidas. (2021). *Relatório anual 2020 Brasil*.
- Organização Internacional do Trabalho. (2015). *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia*.
- Pereira, F. N., & Garcia, A. (2007). Amizade e Escolha Profissional: Influência ou cooperação? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 71–86.
- Pereira, F. N., & Garcia, A. (2009). Amizade e Escolha Profissional: um Estudo com Alunos de Escolas Particulares e Públicas. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 4(1).

- Peres, R. S., & Santos, M. A. (2005). Considerações gerais e orientações práticas acerca do emprego de estudos de caso na pesquisa científica em Psicologia. *Interações*, *10*(20), 109–126.
- Phillips, S. D., Christopher-Sisk, E. K., & Gravino, K. L. (2001). Making career decisions in a relational context. *The Counseling Psychologist*, *29*(2), 193–214. <https://doi.org/10.1177/0011000001292002>
- Pires, F. M., & Andrade, A. L. (2020). Psychology of Working: uma Revisão Sistemática. *VII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho-EnGPR*, *10*.
- Pires, F. M., & Andrade, A. L. (2022). Escolhas na carreira: Evidências iniciais de adaptação da Work Volition Scale no Brasil. *Brazilian Business Review*, *19*(2), 153–170. <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.19.2.3>
- Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & Andrade, A. L. de. (2020). Teoria da Psicologia do Trabalho: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *21*(2), 203–214. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E. (2019). Introduction to Special Topic Forum: Advancing and Expanding Work-Life Theory from Multiple Perspectives. *Academy of Management Review*, *44*(1), 54–71. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0310>
- Ribeiro, M. A. (2009). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, *12*(2), 203–216.
- Ribeiro, M. A. (2013). Sistematização das principais narrativas produzidas sobre carreira na literatura especializada. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *14*(2), 177–189.
- Ribeiro, M. A. (2020a). Contribuições da psicologia para repensar o conceito de trabalho decente. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *20*(3), 1114–1121. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19488>
- Ribeiro, M. A. (2020b). Reforma Trabalhista: uma análise psicossocial. *Revista de Psicologia*, *11*(2), 49–59. <https://doi.org/10.36517/revpsiufc.11.2.2020.5>
- Ribeiro, M. A. (2021). Career Development Theories from the Global South. *The Oxford Handbook of Career Development*, *July*, 224–238. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.17>
- Ribeiro, M. A., Cardoso, P. M., Duarte, M. E., Machado, B., Figueiredo, P. M., & Fonçatti, G. de O. S. (2020). Perception of Decent Work and the Future Among Low Educated Youths in Brazil and Portugal. *Emerging Adulthood*, *10*(1), 10–18. <https://doi.org/10.1177/2167696820925935>

- Ribeiro, M. A., & Fonçatti, G. de O. S. (2017). The gap between theory and context as a generator of social injustice: Seeking to confront social inequality in Brazil through career guidance. In *Career Guidance for Social Justice* (pp. 193–208). Routledge.
- Ribeiro, M. A., & Melo - Silva, L. L. (2011). *Compêndio de orientação profissional e de carreira: enfoques teóricos contemporâneos e modelos de intervenção* (1 ed., Vol. 2). Vetor.
- Ribeiro, M. A., Silva, F. F., & Figueiredo, P. M. (2016). Discussing the Notion of Decent Work: Senses of Working for a Group of Brazilian Workers without College Education. *Frontiers in Psychology, 7*, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00207>
- Richardson, M. S. (2009). Another way to think about the work we do: Counselling for work and relationship. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 9*(2), 75–84. <https://doi.org/10.1007/s10775-009-9154-3>
- Richardson, M. S. (2012). Counseling for Work and Relationship. *The Counseling Psychologist, 40*(2), 190–242. <https://doi.org/10.1177/0011000011406452>
- Richardson, M. S., & Schaeffer, C. (2013). From Work and Family to a Dual Model of Working. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford Handbook of the Psychology of Working*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0009>
- Rossier, J., & Ouedraogo, A. (2021). Work volition, decent work, and work fulfilment, in the formal and informal economy in Burkina Faso. *British Journal of Guidance and Counselling, 49*(2), 255–271. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1879991>
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: a development theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 149–205). Jossey-Bass Publishers.
- Savickas, M. L., Duarte, M. E., Lassance, M. C., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. v., & Vianen, A. E. M. (2010). A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology, 44*(2), 392–406.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: the transition model and its applications. *Journal Of Employment Counseling, 48*, 159–162.
- Schlossberg, N. K., Anderson, M. L., & Goodman, J. (2012). *Counseling Adults in Transition Linking Schlossberg's Theory with Practice in a Diverse World*. Springer Publishing Company.

- Schultheiss, D. E. P. (2003). A Relational Approach to Career Counseling: Theoretical Integration and Practical Application. *Journal of Counseling & Development*, 81, 301–310.
- Schultheiss, D. E. P. (2006). The interface of work and family life. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37(4), 334–341. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.37.4.334>
- Schultheiss, D. E. P. (2007). The emergence of a relational cultural paradigm for vocational psychology. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(3), 191–201. <https://doi.org/10.1007/s10775-007-9123-7>
- Schultheiss, D. E. P. (2021). The Role of Gender in Career Development. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (3rd ed., pp. 273–308). Wiley.
- Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M., Manzi, A. J., & Glasscock, J. M. J. (2001). Relational Influences in Career Development: A Qualitative Inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 216–241. <https://doi.org/10.1177/0011000001292003>
- Scott, J. (1995). Gênero: Uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71–99. <https://doi.org/10.1590/s0104-40602009000300003>
- Siqueira, M. J. T. (2002). Sobre o trabalho das mulheres: contribuições segundo uma analítica de gênero. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 2(1), 11–30.
- Smith, R. W., Baranik, L. E., & Duffy, R. D. (2020). Psychological ownership within psychology of working theory: A three-wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior*, 118. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103374>
- Stake, R. E. (2006). *Multiple case study analysis*. The Guilford Press.
- Sullivan, S. E., & al Ariss, A. (2021a). A conservation of resources approach to inter-role career transitions. *Human Resource Management Review*, 32(3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100852>
- Sullivan, S. E., & al Ariss, A. (2021b). Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*, 31(1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100727>
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>

- Sutherland, M., Naidu, G., Seabela, S., & Crosson, S. (2018). The components of career capital and how they are acquired by knowledge workers across different industries. *South African Journal of Business Management*, 46(4), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v46i4.104>
- Swanson, J. L. (2013). Traditional and Emerging Career Development Theory and the Psychology of Working. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford Handbook of the Psychology of Working*. Oxford Handbooks Online. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0004>
- Takawira, N. (2020). Mediation effect of perceived organisational and social support in the relationship between career adaptability and career satisfaction among professional women. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 23–29. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1716550>
- Tebbe, E. A., Allan, B. A., & Bell, H. L. (2019). Work and well-being in TGNC adults: The moderating effect of workplace protections. *Journal of Counseling Psychology*, 66(1), 1–13. <https://doi.org/10.1037/cou0000308>
- Teixeira, K. C. da S., & Góis, J. B. H. (2020). Políticas Afirmativas de Emprego no Brasil: o caso do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça (2005-2016). *Trabajo y Sociedad*, XXI(35), 375–394. www.unse.edu.ar/trabajosociedad
- Torres, M. L. (2020). *A busca pela felicidade no processo de transição de carreira em trajetórias profissionais femininas* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Estácio de Sá.
- Veloso, E. F. R. (2012). *Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil: desafios e oportunidades para pessoas e organizações*. Atlas Editora.
- Veloso, E. F. R., & Dutra, J. S. (2014). A tomada de decisões na transição de carreira: uma proposta de associação de conceitos. *Revista Administração Em Diálogo*, 16(2), 216–245.
- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 152–165. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.007>
- Vinuto, J. (2016). A Amostragem em Bola de Neve da Pesquisa Qualitativa: Um Debate em Aberto. *Temáticas*, 22(44), 203–220. <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/2144/0>
- Visentini, A. P. (2021). *Mulheres em transição de carreira: significados para a saída de carreiras corporativas* [Tese de doutorado]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

- Weer, C. H., Greenhaus, J. H., & Linnehan, F. (2010). Commitment to nonwork roles and job performance: Enrichment and conflict perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 306–316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.07.003>
- Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The work-family interface: Integrating research and career counseling practice. *Career Development Quarterly*, 63(1), 44–56. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2015.00094.x>
- World Health Organization and the International Labour Organization. (2022). *Caring for those who care: guide for the development and implementation of occupational health and safety programmes for health workers*.
- Yavorsky, J. E., Qian, Y., Sargent, A. C., & Yue Qian, C. (2021). The gendered pandemic: The implications of COVID-19 for work and family. *Sociology Compass*, 15(6). <https://doi.org/10.1111/soc4.12881>

APÊNDICE A – Instrumentos

Questionário Sociodemográfico

1. Idade:
2. Estado Civil:
3. Em qual cidade e estado você nasceu?
4. Em qual cidade e estado mora atualmente?
5. Com que mora?
6. Possui filhos? Quantos?
7. Qual a sua escolaridade?
8. Com que idade começou a trabalhar?
9. Qual a sua ocupação profissional atual e as anteriores?
10. Já teve outra profissão? Se positivo, qual?

Roteiro da entrevista episódica

Introdução

Nessa entrevista vou pedir que me conte situações relevantes de sua vida, narrando com detalhes as experiências e como foi para você vivenciá-las.

Bloco 1 - Descrição da trajetória de carreira – relato da vida profissional e identificação das relações significativas

1. Vou pedir que relate a sua vida profissional desde o início até os dias atuais, enfocando nos principais acontecimentos.
2. Você poderia me contar sobre as situações em que vivenciou grandes mudanças e como elas aconteceram, para que eu possa entender melhor?
3. Gostaria que me contasse, nessa sua trajetória, quais foram as relações mais importantes, que mais influenciaram, ajudaram ou dificultaram nesse processo. Considerando amigos, colegas de trabalho, familiares, parceiros amorosos, professores e outras pessoas que achar relevante.

4. Como era o seu sentimento em relação ao seu trabalho? Sentia que pertencia, sentia-se bem, ou sentia-se excluída? Como os outros viam o seu trabalho?

Bloco 2 - Aspectos constituintes da transição de carreira

5. Descreva para mim uma decisão de carreira desafiadora que tenha vivenciado, enfatizando o seu papel e dos demais. Como avalia a qualidade da decisão tomada?
6. Considerando as mudanças que você vivenciou, poderia detalhar as situações que as motivaram?
7. Essas mudanças, que chamarei de transições, foram planejadas ou esperadas? Poderia me explicar? Como estava a sua vida no momento em que essas mudanças aconteceram?
8. Você acredita que teve capacidade de escolher dentre alternativas? Poderia me descrever uma situação?
9. Quando olha para o passado você acredita que houve colaboração ou participação de pessoas nas suas decisões e escolhas profissionais, positivas e negativas? Você pode me contar sobre uma situação que torne isso claro para mim?
10. Você poderia detalhar o que te ajudou e apoio esse processo, bem como o que dificultou?

Bloco 3 - Análise dos relacionamentos interpessoais

11. A partir dos relacionamentos citados anteriormente, poderia descrever detalhadamente o papel das pessoas que influenciaram pelo nível de importância, considerando os seus relacionamentos no trabalho, com líderes, colegas, bem como com amigos, familiares, cônjuges ou companheiros?
12. Você acredita que os relacionamentos interpessoais têm relação com as decisões de carreira tomadas por você?
13. Você poderia relatar situações de apoio e ajuda ou impedimento para eu entender melhor?
14. Consegue reconhecer pessoas importantes que marcaram sua vida do ponto de vista profissional e pessoal? Quem são e o que fizeram de especial?
15. Há alguma questão que não conversamos que você gostaria de me contar?
16. Como foi para você realizar a entrevista?

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidada a participar, de forma voluntária, da pesquisa intitulada “Conexões entre construções de carreira e relacionamentos interpessoais: o caso das transições de carreira de mulheres”, sob a responsabilidade da doutoranda Juliana Berzin do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo e do professor orientador Dr. Agnaldo Garcia, docente do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo.

Este estudo tem por objetivo compreender a conexão entre as decisões de carreira e os relacionamentos interpessoais na trajetória profissional de mulheres com diferentes níveis de qualificação profissional que vivenciaram a transição de carreira.

A pesquisa justifica-se pela importância no estudo do trabalho conectado às relações interpessoais, bem como na análise da vivência das mulheres, que enfrentam desigualdade no mercado de trabalho e maior fragilidade nos vínculos profissionais.

PROCEDIMENTOS

Você participará de uma entrevista presencial ou on-line em que será convidada a narrar a sua trajetória de carreira e mudanças vividas nesse processo (transição). Serão feitas perguntas a respeito das suas vivências e dos relacionamentos interpessoais importantes para você. A entrevista prevê uma duração mínima de 40 minutos e máxima de 90 minutos, podendo ser interrompida e continuada posteriormente caso haja necessidade. A entrevista será gravada e posteriormente transcrita para análise dos dados informados. A sessão de coleta de dados será realizada em local de comum acordo entre você e a pesquisadora, caso ocorra de modo presencial.

RISCOS, DESCONFORTOS E BENEFÍCIOS

Os riscos aos quais você estará submetido podem ser considerados mínimos e dizem respeito a um possível desconforto experimentado por relatar questões de sua vida particular. Tais riscos buscarão ser minimizados pela pesquisadora, de modo que se for identificado desconforto ou sofrimento relacionado às informações fornecidas, você terá total liberdade para interromper a entrevista.

Como benefícios desta pesquisa, você poderá ter maior conhecimento sobre a os relacionamentos significativos que interferiram em suas decisões de carreira, visto que a participação na entrevista demanda uma autorreflexão de sua trajetória, decisões tomadas e pessoas com as quais se relacionou. Além disso, caso tenha interesse, será feita a devolutiva dos resultados, podendo ser discutidas as questões relativas à sua carreira e os relacionamentos interpessoais. Ademais, com os resultados desta pesquisa almeja-se contribuir para o campo teórico e prático sobre a carreira na ótica do relacionamento interpessoal.

REMUNERAÇÃO, RESSARCIMENTO E INDENIZAÇÃO

Não haverá remuneração pela sua participação na pesquisa, de modo que a mesma deverá ser realizada de forma voluntária, mas haverá a possibilidade de ressarcimento de eventuais gastos decorrentes da participação na pesquisa como transporte e alimentação, caso seja necessário. Você terá o direito de buscar indenização no caso de eventuais danos que a pesquisa venha a lhe causar.

GARANTIA DE RECUSA EM PARTICIPAR DA PESQUISA E MANUTENÇÃO DO SIGILO E PRIVACIDADE

Você não é obrigada a participar da pesquisa, podendo deixar de participar em qualquer momento de sua execução, sem que haja penalidades ou prejuízos decorrentes da sua recusa. O sigilo da sua identidade e privacidade será resguardado durante todas as fases da pesquisa. Como se trata de uma pesquisa, após a sua finalização, os dados obtidos poderão ser utilizados para compor material escrito para divulgação do trabalho em meio científico e em revistas especializadas.

ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você deve contatar a pesquisadora Juliana Berzin: (27) 99277-2157, e-mail: juberzin@gmail.com ou no endereço: Departamento de Psicologia Universidade Federal do Espírito Santo, Av. Fernando Ferrari nº 514, Goiabeiras, Vitória/ES. Em casos de denúncias ou intercorrências com a pesquisa, o contato deverá ser realizado com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFES, localizado na Av. Fernando Ferrari, 514 – Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN, Goiabeiras, Vitória - ES, CEP 29.090-075, e-mail cep.goiabeiras@gmail.com, telefone: (27) 4009-7840.

CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Declaro que fui informada e esclarecida sobre o presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, e que voluntariamente participarei deste estudo. Também declaro ter entendido que este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será impresso em duas vias,

as quais serão assinadas pela pesquisadora responsável pela pesquisa e por mim e rubricadas em todas as suas páginas e uma delas uma será entregue a mim.

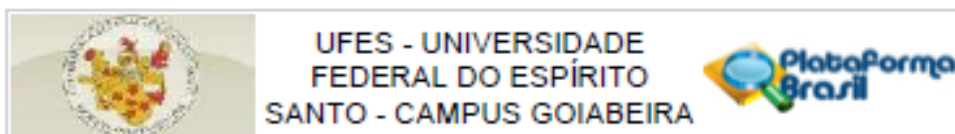
_____, ____ de _____ de 2020.

Participante da pesquisa

Pesquisadora Responsável

Juliana Berzin

10 ANEXO - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Conexões entre construções de carreira e relacionamentos interpessoais: o caso das transições de carreira de mulheres

Pesquisador: Juliana Berzin

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 25594819.6.0000.5542

Instituição Proponente: Programa de Pós Graduação em Psicologia

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

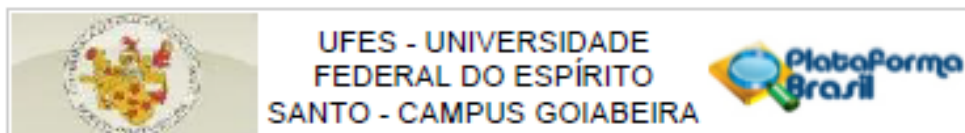
Número do Parecer: 3.733.225

Apresentação do Projeto:

Trata-se de pesquisa que dará origem à tese de doutorado da autora proponente.

Objetiva analisar a conexão entre as decisões de carreira e os relacionamentos interpessoais na trajetória profissional de mulheres com diferentes níveis de qualificação profissional e social, que vivenciaram a transição de carreira. Para tanto, fundamenta-se na perspectiva de Robert Hinde, que compreende os relacionamentos interpessoais em um conjunto dinâmico e dialético de inter-relação entre níveis, e na Teoria do Trabalho Relacional de Blustein, que concebe o trabalho inserido em uma experiência relacional e contextualizada, abrangendo todos os domínios da vida. De caráter qualitativo, propõe o estudo de caso, com entrevista a 24 mulheres com idade entre 25 a 49 anos, que tenham vivenciado uma transição de carreira em sua trajetória profissional nos últimos cinco anos, residentes na região Sudeste, divididas em dois grupos. No primeiro grupo serão entrevistadas mulheres com perfil profissional com alto nível de instrução (formação superior) e no segundo grupo serão entrevistadas mulheres com o perfil profissional com baixo nível de instrução (sem formação superior). Em cada grupo serão entrevistadas até 12 mulheres, conforme critério de saturação dos dados. A entrevista será a narrativa episódica abalizada em roteiro previamente definido e a análise temática dos dados será utilizada. Os resultados deste estudo pretendem contribuir para o avanço nas pesquisas em relacionamento interpessoal e carreira explorando suas conexões, ampliando o entendimento da carreira de mulheres nos diferentes perfis profissionais e sociais, pautada pela questão de gênero e inserida

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Goiabeiras **CEP:** 29.075-910
UF: ES **Município:** VITÓRIA
Telefone: (27)3145-0820 **E-mail:** cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 3.733.225

em sua realidade relacional.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo geral: desvelar a conexão entre as decisões de carreira e os relacionamentos interpessoais na trajetória profissional de mulheres com diferentes níveis de qualificação profissional e social, que vivenciaram a transição de carreira. Objetivos Secundários: b) Definir os aspectos constituintes da transição de carreira das entrevistadas, enfatizando a motivação, o contexto, a capacidade de escolher os recursos e os relacionamentos interpessoais. c) Caracterizar os relacionamentos presentes durante a transição em seus aspectos positivos e negativos, divididos em duas categorias – a) relações sociais, profissionais e de amizade; e b) amorosas, conjugais e familiares. d) Identificar similaridades e diferenças nas narrativas das participantes com alto nível de instrução profissional e baixo nível de instrução profissional, enfocando as questões sociais e as diferenças entre trabalho e carreira.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Considera a possibilidade de riscos mínimos como desconforto ao relatar experiências e acontecimentos de vida que possam causar desconforto emocional ou constrangimento, apresentando as medidas cabíveis caso aconteça. Como benefícios às participantes aponta que as participantes poderão ter maior conhecimento sobre os relacionamentos significativos que interferiram em suas decisões de carreira, visto que a participação na entrevista demanda uma autorreflexão de sua trajetória, decisões tomadas e pessoas com as quais se relacionou. Prevê acesso aos resultados da pesquisa em caso de interesse.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa com proposta metodológica adequada ao objeto de investigação, além de cuidados éticos com os participantes.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresentou termos obrigatórios adequados. TCLE com linguagem apropriada aos participantes da pesquisa e garantia de todos os direitos legais.

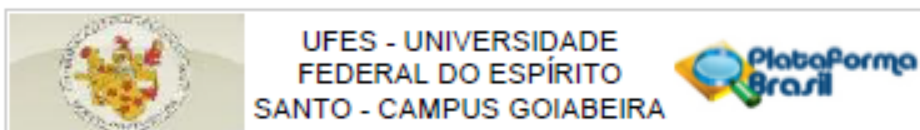
Cronograma está apropriado, com respeito aos prazos legais previstos.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
 Bairro: Goiabeiras CEP: 29.075-910
 UF: ES Município: VITÓRIA
 Telefone: (27)3145-0820 E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 3.733.225

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1457914.pdf	06/11/2019 14:55:24		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOJB.pdf	06/11/2019 14:54:00	Juliana Berzin	Aceito
Folha de Rosto	ROSTOJB.pdf	25/10/2019 16:18:19	Juliana Berzin	Aceito
Outros	instrumento_PesquisaJB.pdf	25/10/2019 16:17:06	Juliana Berzin	Aceito
TCE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCE_JB.pdf	25/10/2019 16:15:58	Juliana Berzin	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

VITORIA, 28 de Novembro de 2019

Assinado por:
KALLINE PEREIRA AROEIRA
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Goiabeiras CEP: 29.075-010
UF: ES Município: VITORIA
Telefone: (27)3145-0820 E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com