

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

GREICE SABADINI

**REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE CARREIRA: UM ESTUDO
COM PROFISSIONAIS DE DIFERENTES IDADES**

**VITÓRIA
2020**

GREICE SABADINI

**REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE CARREIRA: UM ESTUDO
COM PROFISSIONAIS DE DIFERENTES IDADES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração, na linha de pesquisa Organizações e Trabalho.

Orientadora: Profa. Dra. Priscilla de Oliveira Martins da Silva.

VITÓRIA

2020

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

S113r Sabadini, Greice, 1982-
Representações sociais de carreira : um estudo com profissionais de diferentes idades / Greice Sabadini. - 2020. 139 f. : il.

Orientadora: Priscilla de Oliveira Martins da Silva.
Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Representações sociais. 2. Profissões. 3. Gerações. I. Silva, Priscilla de Oliveira Martins da. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 65



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO



ATA DA 255ª DEFESA DE DISSERTAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Às 14 horas do dia 17 do mês de abril do ano de 2020, por meio de videoconferência externa à UFES, em Vitória (ES), reuniu-se a banca examinadora composta pelos Professores Drs. Priscilla de Oliveira Martins Silva (orientadora), Alfredo Rodrigues Leite da Silva (presidente da banca), Rubens Amaro de Araújo (Membro interno) e Sabine Mantuan dos Santos Coutinho (Membro externo - PPGP) para a defesa da dissertação de **Greice Sabadini**, com o título: "Representações sociais de carreira: um estudo com profissionais de diferentes idades". Com a palavra, o presidente da banca deu início à sessão, passando a palavra à aluna, que procedeu à exposição da dissertação. Na sequência, os membros da banca formularam as suas arguições, as quais foram respondidas pela mestranda. Concluída a avaliação realizada pela banca, o presidente da sessão comunicou o resultado, que foi favorável à **APROVAÇÃO** da aluna. Por fim, o presidente informou que a aprovada fará jus ao diploma de Mestre após cumprir os requisitos do PPGAdm, dentre eles: entrega da versão final de sua dissertação (em meio físico e digital) à secretaria do programa, conclusão de todos os créditos necessários, realização das atividades obrigatórias, e após a homologação do resultado da defesa pelo Colegiado Acadêmico. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão da qual se lavra a presente ata, que vai assinada pelos membros da banca examinadora e pela mestranda.

Profa. Dra. Priscilla de Oliveira Martins Silva
Orientadora – PPGADM/UFES

Prof. Dr. Alfredo Rodrigues Leite da Silva
Presidente da banca - PPGADM/UFES

Prof. Dr. Rubens de Araújo Amaro
Membro interno – PPGADM/UFES

Profa. Dra. Sabine Mantuan dos Santos Coutinho
Membro externo – PPGP/UFES

Greice Sabadini
Mestranda

Campus Universitário Alar de Queiroz Araújo – Av. Fernando Ferrari, 514, Goiabeiras, Vitória/ES. Cep. 29.075-910
Tel. (27) 4009-5371/7712 E-mail: ppgadm@gmail.com.br

Este documento foi assinado digitalmente por **PRISCILLA DE OLIVEIRA MARTINS DA SILVA**
Para verificar o original visite: <https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/17879?tipoArquivo=0>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROTOCOLO DE ASSINATURA



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por ALFREDO RODRIGUES LEITE DA SILVA - SIAPE 1802333 Departamento de Administração - DAd/CCJE Em 17/04/2020 às 17:55

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/17579?tipoArquivo=O>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROTOCOLO DE ASSINATURA



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por
PRISCILLA DE OLIVEIRA MARTINS DA SILVA - SIAPE 1802387
Departamento de Administração - DAd/CCJE
Em 21/04/2020 às 16:03

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/17870?tipoArquivo=O>

AGRADECIMENTOS

Enfim, concluo uma etapa bastante significativa na minha vida. A partir dela, vivenciei experiências árduas, porém únicas e singulares, que proporcionaram um enorme crescimento pessoal e profissional. Vejo que participar de um programa de mestrado não é uma tarefa fácil, exige muito estudo, muita dedicação e também muita renúncia. As dificuldades dessa jornada foram, no entanto, atenuadas por pessoas muito importantes e que me ajudaram a alcançar esse sonho. A elas registro aqui meus sinceros agradecimentos.

Primeiramente, agradeço a Deus, pela vida, por cada oportunidade e bênçãos concedidas, pelo amor e proteção na caminhada.

À minha orientadora, professora Priscilla, por ser essa profissional extremamente competente e humana, por seus ensinamentos, dedicação e paciência. Senti-me agraciada por ser sua orientanda. Meu muito obrigado pelas sugestões, conselhos e revisões!

Ao meu companheiro, Sergio, que desde o início esteve ao meu lado, dando apoio e incentivo. Seus elogios, carinho e compreensão sempre me estimularam a ser e a dar o melhor. Meu eterno agradecimento!

A minha família, principalmente aos meus pais, Sônia e Izaldino, por serem a minha base e o meu alicerce, pelas orações e por estarem sempre presentes na minha vida. Essa conquista também é mérito de vocês. Obrigada por tudo.

Ao Instituto Federal do Espírito Santo – campus Cachoeiro de Itapemirim que possibilitou o afastamento do trabalho para dedicação integral aos estudos.

Aos participantes e colaboradores dessa pesquisa, pela disponibilidade, confiança e compartilhamento das informações.

Ao corpo docente, do Programa de Pós-Graduação em Administração e do Programa em Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade Federal do Espírito Santo, pelas disciplinas ministradas e pelos conhecimentos compartilhados.

Aos colegas e amigos do mestrado, pelas trocas de conhecimento e aprendizado, pelos risos, choros e desabafos. Em especial, à Carolina, Lorarra, Sâmela, Simone, Elaine, Maria Letícia e Rafaela pelos encontros alegres e divertidos e pelo companheirismo de sempre. Guardarei boas recordações.

Por fim, muito obrigada a todos que acompanharam e incentivaram essa trajetória!

A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo.

Albert Einstein

RESUMO

Esta pesquisa busca investigar e analisar a formação e a estrutura das representações sociais de carreira para profissionais de diferentes idades inseridos na área de negócios. O estudo foi realizado em uma amostra de 190 profissionais jovens, de 18 a 29 anos, e de 105 profissionais mais velhos, a partir de 45 anos, das áreas de conhecimento de Ciências Contábeis, Ciências Econômicas e Administração. Para isso, foi aplicado um questionário com perguntas abertas associado à técnica de evocação livre, sendo os dados submetidos aos programas computacionais IRAMUTEQ e OpenEvoc. Em seguida, as análises foram realizadas tendo como norteador a Teoria das Representações Sociais (TRS). Pode-se verificar, por meio dos resultados, que a possível organização do núcleo central e que as relações de similitude apresentaram diferenças entre os grupos pesquisados. A partir do termo indutor “carreira”, emergiram, no núcleo central, o elemento “estabilidade” no grupo de profissionais jovens e os elementos “realização”, “responsabilidade” e “satisfação” no grupo de profissionais mais velhos. No que se refere à conexidade dos elementos, nota-se que “sucesso” para os profissionais jovens está no cerne do debate sobre carreira, enquanto que para os profissionais mais velhos “sucesso” e “realização” se mostram mais significativos na estrutura e aglutinam outros elementos, criando segmentos ou blocos de pensamentos. Outros achados mostraram que a construção do pensamento social sobre carreira foi erguido por diferentes visões de mundo. Sobre a ancoragem, identificou-se que os elementos que envolveram as representações sociais de carreira para os profissionais jovens e profissionais mais velhos foram formados a partir dos aspectos espaciais e temporais vivenciados por cada grupo. Chega-se, assim, a conclusão de que a carreira para cada período da vida é representado socialmente de maneira diferente. Em suma, estudos como este, incitam as organizações e os próprios indivíduos a refletirem sobre suas ações e a buscarem estratégias para melhorar essas relações.

Palavras-chave: Teoria das Representações Sociais. Carreira. Profissionais Jovens. Profissionais Mais Velhos

ABSTRACT

This research aims to investigate and analyze the formation and structure of social representations of career for professionals of different ages in the business area. The study was carried out in a sample of 190 young professionals, from 18 to 29 years old, and 105 older professionals, from 45 years old and above, in the fields of study of Accounting Sciences, Economic Sciences and Administration. For this, a questionnaire with open questions was applied, associated with the free evocation technique, and the data were submitted to the computer programs IRAMUTEQ and OpenEvoc. Then, the analyzes were carried out based on the Social Representations Theory (SRT). It can be verified, through the results, that the possible organization of the central core and that the similarity relations showed differences between the researched groups. From the inductor term "career", emerged, on the central core, the element "stability" in the group of young professionals and the elements "realization", "responsibility" and "satisfaction" in the group of older professionals. As regards the connectedness of the elements, it is noted that "success" for young professionals is at the heart of the debate about career, while for older professionals "success" and "realization" are more significant in the structure and bring together other elements, creating segments or blocks of thoughts. Other findings showed that the construction of social thinking about careers was built by different world views. Regarding anchoring, it was identified that the elements that involved social representations of career for young professionals and older professionals were formed from the location and temporal aspects experienced by each group. Thus, the study leads to the conclusion that the career for each period of life is socially represented in a different way. In short, studies like this, encourage organizations and individuals themselves to reflect on their actions and to seek strategies to improve these relationships.

KEYWORDS: Social Representation Theory. Career. Young professionals. Older professionals.

LISTA DE SIGLAS

CHD – Classificação Hierárquica Descendente

CEPSH – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

RS – Representações Sociais

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TRS – Teoria das Representações Sociais

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Quadro de distribuição dos elementos das representações sociais, em função da frequência e ordem média de evocação.....	62
Tabela 2 – Gênero, Estado Civil, Filhos e Áreas de negócios	66
Tabela 3 – Tempo na Organização, Natureza Jurídica da Organização e Mudança de Trabalho	67
Tabela 4 – Distribuição dos elementos do termo indutor “carreira” de profissionais jovens (n=190) e profissionais mais velhos (n=105), em função da frequência e ordem média de evocação	69
Tabela 5 – Segmentos de texto da Classe 1.....	82
Tabela 6 – Segmentos de texto da Classe 4.....	88
Tabela 7 – Segmentos de texto da Classe 2.....	92
Tabela 8 – Segmentos de texto da Classe 3.....	98

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 – Gráfico de análise de similitude relacionadas ao termo indutor carreira de profissionais jovens (n=190).....74
- Figura 2 – Gráfico de análise de similitude relacionadas ao termo indutor carreira de profissionais mais velhos (n=105)75
- Figura 3 – Classificação Hierárquica Descendente – Dendrograma das classes.....81

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
1.1	OBJETIVOS.....	24
1.1.1	Objetivo geral.....	24
1.1.2	Objetivos específicos	24
2	REFERENCIAL TEÓRICO	25
2.1	TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS	25
2.1.1	Processos Formadores das Representações Sociais	27
2.1.2	Correntes Teóricas Complementares	30
2.1.3	A Teoria do Núcleo Central.....	33
2.2	CARREIRA E TRABALHO.....	38
2.2.1	Diferenças entre Carreira e Trabalho	38
2.2.2	Carreira e Trabalho na Teoria das Representações Sociais	43
2.2.3	Carreira e Mercado de Trabalho para Profissionais de Diferentes Idades	46
3	MÉTODO	54
3.1	ABORDAGEM METODOLÓGICA	54
3.2	PARTICIPANTES DA PESQUISA	54
3.3	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	56
3.4	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS	59
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	65
4.1	CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS.....	65
4.2	ANÁLISE PROTOTÍPICA	68
4.3	ANÁLISE DE SIMILITUDE.....	73
4.4	ANÁLISE TEXTUAL.....	79
4.4.1	A classe 1 (Carreira e seus significados).....	82
4.4.2	A classe 4 (Diferentes momentos e época no desenvolvimento de carreira)	87
4.4.3	A classe 2 (Percepções advindas do mundo do trabalho sobre a carreira dos jovens e dos mais velhos).....	92
4.4.4	A classe 3 (Percepções dos indivíduos sobre a carreira dos jovens e dos mais velhos)	97
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	100
	REFERÊNCIAS	104

APÊNDICES.....	118
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	118
APÊNDICE B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP.....	122
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	126
APÊNDICE D – QUADRO DE LEMATIZAÇÃO DAS PALAVRAS.....	128
APÊNDICE E – QUADRO DE HOMOGENEIZAÇÃO DO <i>CORPUS</i>	129
APÊNDICE F – LISTA COMPLETA DAS PALAVRAS COM VALOR DE ASSOCIAÇÃO (CHI ²) E DE SIGNIFICÂNCIA (VALOR-P) EM CADA CLASSE DO <i>CORPUS</i>	130

1 INTRODUÇÃO

No século XX, mudanças significativas no campo das relações de trabalho permearam o contexto brasileiro. O país buscava entender o processo de industrialização, seus efeitos sobre a sociedade e a emergência do operariado. O trabalho ou o processo de trabalho não estavam mais no cerne das preocupações ou dos questionamentos, uma vez que o foco era entender o operariado, uma classe em formação. Posteriormente, a discussão do que foi chamado na época de "novas formas de organização do trabalho", surge inspirada em novas teorias e técnicas gerenciais voltadas para a redução de custos de pessoal e de processos, culminando em um movimento de reestruturação produtiva (SALERNO, 2004). Para além deste debate, nesse período, também fomentava-se a ideia de que empresas deveriam preocupar-se em gerir as carreiras de seu pessoal (CHANLAT, 1995).

Nos dias atuais, características marcantes do mundo do trabalho, como o aumento do trabalho informal e sazonal, a incerteza sobre o futuro, o ritmo frenético dos avanços tecnológicos (MAGALHÃES, 2008), o aumento da competitividade (DANTE; ALBUQUERQUE, 2016), a agilização das comunicações (KILIMNIK; CASTILHO; SANT'ANNA, 2006), a pressão por flexibilidade (DUTRA *et al.*, 2009), têm impactado profundamente a sociedade e as organizações. Esse novo cenário competitivo e globalizado de negócios faz com que empregos e carreiras profissionais sejam afetados (KILIMNIK; CASTILHO; SANT'ANNA, 2006), exigindo, dessa forma, um novo trabalhador, que necessita possuir novas características, sendo o individualismo uma delas (CASTELHANO, 2005).

Assim, é visível a necessidade de repensar sobre carreiras ao considerar todos os aspectos que a nova organização social do trabalho impõe (DANTE; ALBUQUERQUE, 2016). Aspectos esses, que segundo Kovács (2006), englobam desde a ênfase na autonomia dos indivíduos e a importância dos conhecimentos e capacidades especificamente humanos, até aspectos como a utilização da tecnologia para substituir trabalhadores, a descentralização e a maior responsabilização dos trabalhadores por um conjunto de tarefas e funções para o aumento da flexibilidade e a redução de custos. É diante desse novo contexto, que o modelo de emprego que antes era vitalício migrou para um modelo de

independência e autonomia, no qual o indivíduo é responsável pela gestão de sua carreira e pelo seu desenvolvimento (DANTE; ALBUQUERQUE, 2016).

No que tange ao contexto de carreira, dois modelos englobam características fundamentais em nossa sociedade, trata-se do modelo tradicional e do modelo contemporâneo. O primeiro está em consonância com certa estabilidade e progressão linear vertical. Nesse caso, a carreira pode ser entendida como uma escada em que o indivíduo inicia a vida profissional e cada degrau significa assumir níveis mais altos de responsabilidade, de status ou de salário. O modelo contemporâneo, ao contrário do tradicional, é marcado pela instabilidade, descontinuidade e horizontalidade, assim a carreira torna-se de natureza espiral ou em ziguezague, ao invés de escadas. Nessa situação, as pessoas possuem duas, três, ou até quatro carreiras diferentes durante o curso de suas vidas. As carreiras passam a pertencer aos indivíduos e não às organizações e, com efeito, compete a esses indivíduos a responsabilidade por planejar e buscar seu autodesenvolvimento, seja dentro ou fora do contexto das organizações (CHANLAT, 1995; EVANS, 1996; AMARAL *et al.*, 2012).

Dentro dessa perspectiva, Magalhães e Bendassolli (2013, p. 440) definem carreira como um “construto multidimensional influenciado por fatores de ordem psicológica, social, econômica e pelas circunstâncias concretas vivenciadas pelo indivíduo ao longo de seu ciclo de vida”, sendo tão importante no plano objetivo como no plano subjetivo. A carreira, então, apresenta-se como um conceito mediador capaz de conectar várias dimensões da experiência humana ao redor do trabalho (BENDASSOLLI, 2009).

Nesse sentido, surgiu o interesse em investigar e analisar as representações sociais (RS) de carreira que estão presentes no discurso de profissionais de diferentes idades inseridos na área de negócios, relacionando-as com o aporte teórico-conceitual da Teoria das Representações Sociais (TRS). São elencados, nesse estudo, profissionais jovens de 18 a 29 anos e profissionais mais velhos a partir de 45 anos, das áreas de conhecimento de Ciências Contábeis, Ciências Econômicas e Administração.

A TRS, proposta por Serge Moscovici em 1961, parte do pressuposto que existem representações em todas as interações humanas, manifestadas entre duas ou mais pessoas ou entre dois ou mais grupos, ou seja, elas não são criadas por um

indivíduo isoladamente, mas de forma coletiva. É interessante ressaltar que uma vez criadas, as RS, adquirem vida própria. As RS são consideradas como fenômenos que estão associados a um modo particular de compreender e de se comunicar, criando tanto a realidade como o senso comum (MOSCOVICI, 2000).

Ademais, é importante destacar que “a representação funciona como um sistema de interpretação da realidade que rege as relações dos indivíduos com o seu meio físico e social” (ABRIC, 1998, p. 28). Nesse sentido, a lente teórica utilizada nesse estudo, isto é, a TRS, mostra-se em consonância com o paradigma interpretativista (BURRELL; MORGAN, 2005), visto que a realidade social é compreendida a partir da experiência subjetiva e intersubjetiva dos indivíduos (MORGAN, 2005). O paradigma interpretativista, segundo Burrell e Morgan (2005), procura entender o mundo como ele é a partir de aspectos subjetivos que permeiam a realidade social dos indivíduos. Sua abordagem da ciência social tende a ser nominalista, antipositivista, voluntarista e ideográfica, ou seja, o paradigma interpretativista busca explicação dentro da consciência individual, da subjetividade e do quadro de referência do indivíduo que pratica a ação. Esse paradigma também é contemplado pela TRS, ao abranger a construção da realidade comum a um sistema social em que o sujeito é ativo e construtor de suas próprias cognições (CASTAÑON, 2005).

De acordo com Martins-Silva *et al.* (2016), a TRS foi uma abordagem inovadora em relação à psicologia social tradicional da época, relacionando intrinsecamente tanto os fenômenos sociais como os comportamentos individuais ao seu contexto histórico. Observa-se, ainda, que o estudo das RS vem se estabelecendo como um campo de investigação importante nas ciências sociais e humanas (ALMEIDA, 2009).

Segundo Moscovici (1997, p. 12), “sem uma teoria das RS, não podemos entender a construção social”. As RS são ambientes de pensamento que circulam e se chocam em constante atrito com a própria dinâmica do dia-a-dia, ou seja, elas são construções de natureza societário-social, formadas socialmente e partilhadas coletivamente (PHILOGENE, 2014; CARVALHO; ARRUDA, 2008). É deste modo inegável que a TRS caminhou na direção da perspectiva socioconstrucionista, sendo quiçá, a primeira teorização psicossocial da segunda metade do século XX a incorporá-la tão profundamente (ARRUDA, 2014).

Diante desse novo olhar, pelo qual a realidade é socialmente construída, torna-se imprecisa a dicotomia entre os polos sujeito-objeto, indivíduo-sociedade, racional-afetivo, pensamento-ação, cognição-afeto. É, pois, a partir da superposição ou atravessamento desses polos que se instaura uma dinâmica para pensar o conhecer cotidiano (ARRUDA, 2014; ARRUDA, 2002).

De forma resumida, as RS se configuram como uma forma de conhecimento do senso comum, sendo socialmente compartilhado e como um meio pelo qual os seres humanos representam objetos culturalmente construídos de seu mundo (TRINDADE; SANTOS; ALMEIDA, 2014). Dessa forma, alguns estudos empíricos elencam a carreira como um objeto representacional. Dentre eles, Dell Agli (2004) desenvolveu uma investigação cujo objetivo era conhecer como um grupo de estudantes de último ano do curso de graduação em Administração de Empresas compreendia e expressava seus significados de carreira. Apesar de algumas limitações na pesquisa, a conclusão obtida foi que as transformações do conceito de carreira apresentada pela literatura se confirmaram no imaginário da população pesquisada.

Em outro estudo, apresentado por Rodrigues (2014), foram pesquisadas as RS sobre a carreira militar para os futuros oficiais da Marinha do Brasil ainda em formação como Aspirantes da Escola Naval e também para Oficiais em suas respectivas organizações militares. Os resultados indicaram RS semelhantes entre os grupos estudados, porém, com organização diferente de seus elementos.

Em uma pesquisa bibliométrica acerca de produções científicas envolvendo a TRS no campo dos estudos organizacionais, entre 2001 a 2014, Martins-Silva *et al.* (2016) identificaram os objetos representacionais com maior representatividade nos artigos investigados. Sendo destaque a subcategoria “profissões, carreiras e trabalho”, com 28%. Entretanto, ainda que se constate um aumento do interesse pelo tema, a relação entre o sujeito e o objeto analisado neste estudo, isto é, as RS de carreira para profissionais jovens e profissionais mais velhos inseridos na área de negócios mostram-se ainda incipiente, caracterizando um campo propício para o aprofundamento de pesquisas ao abranger a TRS.

Lemos, Sá e Cavazotte (2014) explicam que alguns estudos mais atuais dedicam-se a entender as expectativas e os valores dos jovens em relação ao trabalho, porém, ainda não existem muitas pesquisas que verifiquem suas expectativas em relação à

carreira. Outros autores como Locatelli e Fontoura (2013) apontam que, no campo da administração, são poucas pesquisas voltadas para o tema envelhecimento e seus reflexos. Em vista disso, estudos organizacionais que pretendam aliar o envelhecimento a outras variáveis podem enriquecer as descobertas sobre o tema e desvendar especificidades, oferecendo, assim, contribuições para esse campo do conhecimento.

No que tange especificamente aos jovens que compõem o mercado de trabalho, pode-se dizer que possuem características particulares e muito diferentes das outras gerações. Resultados de um estudo que verificou a percepção de carreira para os jovens nascidos a partir de 1980, mostraram que, de modo geral, eles possuem opiniões divergentes quanto à segurança em relação às oportunidades de trabalho e identificam como principais fatores de carreira, a cooperação, os valores e a competência (KNOB; GOERGEN, 2016).

Pauli *et al.* (2017), ao descrever a relação entre os modelos de carreira, inclinações profissionais e satisfação geral com a vida, detectaram nos estudantes de pós-graduação em Administração aspectos pertencentes ao modelo de carreira tradicional e de carreira autodirigida. Dentre as inclinações profissionais apresentadas da carreira autodirigida estão à autonomia e independência, a criatividade empreendedora e o desafio puro. Em contrapartida as inclinações de segurança, estabilidade e competência técnico-funcional foram associadas à carreira tradicional. Na relação entre inclinações profissionais e satisfação com a vida foi constatado que o modelo de carreira autodirigida reforça a ideia de vinculação de concepções subjetivas na percepção de carreira desses profissionais.

De maneira paralela é importante frisar que, devido ao prolongamento da escolaridade e dos percursos de formação complementares, os jovens são forçados a ficar fora do mercado de trabalho (CASTRO; PEGO, 2000). Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2011), o percentual de jovens entre 15 e 24 anos, economicamente ativos, diminuiu de 57,7% em 2001 para 53,6% em 2011, sendo que a taxa de atividade da população total permaneceu relativamente estável durante este período. Essa exígua redução da taxa de atividade dos jovens pode decorrer das dificuldades de inserção no mercado ou também, como foi dito anteriormente, devido a um aumento de anos dedicados à escola (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2013).

Para além dessa perspectiva, o atual contexto do mercado de trabalho, caracterizado pelo desemprego estrutural e pela persistente instabilidade profissional, também suscita nos jovens a triste sensação de não saberem como agir mediante tanta escolaridade e/ou qualificação (CASTRO; PEGO, 2000). Os jovens têm sido apontados como um dos grupos mais afetados pelo aumento na taxa de desemprego. De 2012 a 2014, o valor da taxa de desemprego entre os jovens oscilou em torno de 13%. A partir do primeiro trimestre de 2015, o desemprego seguiu uma trajetória de crescimento elevado e contínuo, passando de 15%, nesse período, para 25% no mesmo trimestre de 2017, um aumento de 10 pontos percentuais em dois anos (CORSEUIL; POLOPONSKY; FRANCA, 2018).

Outro dado importante nessa análise é que, ao lado da falta de experiência, as dificuldades enfrentadas pelos jovens estavam fortemente relacionadas à alta rotatividade das respectivas ocupações. Trata-se, então, de um público mais frágil, que encara maiores obstáculos na inserção no mercado de trabalho (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2013).

Diferentemente desses jovens profissionais, estudos assinalam que os profissionais mais velhos são caracterizados como uma geração que busca a garantia de emprego e visam construir uma carreira estável na empresa na qual trabalham. Eles priorizam os interesses coletivos, manifestando maior tolerância, compreensão, gratidão e proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza. Ao mesmo tempo possuem valores relacionados a interesses pessoais de poder, tal como status social e prestígio, e interesses no controle sobre pessoas e recursos (FANTINI; SOUZA, 2015; REIS *et al.*, 2010).

Além disso, dados significativos sobre empregabilidade do trabalhador mais velho evidencia o aumento dessa força de trabalho. Em 1982, 19,9% da força de trabalho brasileira tinha 45 anos ou mais de idade e essa proporção alcançou 31,5%, em 2014. A expectativa é de uma continuação no crescimento dessa proporção (CAMARANO, 2016). Todavia, existem algumas barreiras de entrada desse trabalhador no mercado de trabalho, dentre elas, menciona-se os preconceitos com relação ao trabalho das pessoas mais velhas. Ainda que possuam mais experiência profissional que os jovens, é mais difícil para o trabalhador mais velho acompanhar as transformações tecnológicas. Ademais, esses profissionais possuem menos força

física e as taxas de absenteísmo no trabalho são mais elevadas devido a morbidades (CAMARANO; KANSO; FERNANDES, 2014).

Assim, percebe-se que da mesma forma que os jovens possuem aspirações e necessidades particulares em relação ao trabalho e a carreira, os profissionais mais velhos também apresentam valores e exigências diferenciadas. Em virtude desses contextos particulares, torna-se cada vez mais relevante estudar as distintas gerações que atuam no mercado de trabalho (COMAZZETTO *et al.*, 2016). Neste contexto, aflora também inquietações da pesquisadora sobre a necessidade de estudos intergeracionais que atribuam maior importância às questões que envolvam o construto carreira. De mais a mais, justifica-se abordar o tema carreira por meio do modelo teórico da TRS pois espera-se enxergar os elos que unem a psicologia humana com assuntos sociais e culturais contemporâneos (MOSCOVICI, 2000), criando, a partir do diálogo entre as temáticas, articulações com o campo dos Estudos Organizacionais. Sob a ótica social, além da notoriedade dada ao tema, este estudo poderá favorecer a estruturação de um ambiente para discutir e examinar a carreira dos indivíduos e grupos, bem como pode enquadrar-se como recursos que trazem informação para a sociedade em geral.

Deste modo, estudos como esse são necessários para identificar como os sujeitos sociais identificam, explicam e elaboram os objetos representacionais. Conhecer as RS de carreira desses indivíduos, suas preocupações e suas vivências pode contribuir para o esclarecimento de experiências distintas dos profissionais, identificando dificuldades enfrentadas e caminhos possíveis a serem trilhados. Do ponto de vista empírico, essa pesquisa contribui para a compreensão de adoção de atitudes, de construções simbólicas e da movimentação social cotidiana dos grupos na relação com o objeto analisado (OLIVEIRA *et al.*, 2010).

Assim, a importância dessa pesquisa também se estabelece na medida em que permite compreender como o indivíduo constrói a realidade, uma vez que as RS regulam a relação com os outros e orientam o comportamento (CABECINHAS, 2004). Outrossim, a TRS possui um arcabouço teórico útil para a compreensão dos processos de transformação social nas sociedades e introduz uma estrutura que engloba características específicas, e até únicas, para estudar o senso comum (VALENTIM, 2013). Tendo em vista o que foi exposto, busca-se responder o

seguinte problema de pesquisa: como se dá a formação e a estrutura das RS de carreira para profissionais de diferentes idades inseridos na área de negócios?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Investigar e analisar como se dá a formação e a estrutura das RS de carreira para profissionais de diferentes idades inseridos na área de negócios.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar os elementos que constituem o núcleo central e os elementos periféricos das RS de carreira para jovens profissionais inseridos na área de negócios;
- Identificar os elementos que constituem o núcleo central e os elementos periféricos das RS de carreira para profissionais mais velhos inseridos na área de negócios;
- Analisar o processo de ancoragem das RS de carreira dos jovens profissionais inseridos na área de negócios;
- Analisar o processo de ancoragem das RS de carreira dos profissionais mais velhos inseridos na área de negócios;
- Analisar de forma comparativa as RS de carreira entre jovens profissionais e os profissionais mais velhos inseridos na área de negócios.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS (TRS)

A TRS estabeleceu-se como uma forma sociológica da psicologia social, sendo proposta por meio da obra seminal de Serge Moscovici *La Psychanalyse: Son image et son public* (1961). A partir desse trabalho, o autor pretendia renovar o estudo de atitudes, opiniões, imagens, estereótipos, ideologia e visão de mundo mediante uma forma particular de conhecimento: o saber do senso comum. Por se tratar de um fenômeno *sui generis* a meio caminho entre o psicológico e o social, a representação social é avaliada como um comportamento observável e registrável, e como produto, ao mesmo tempo, individual e social (FARR, 2003; SOUZA FILHO, 1993; LANE, 1993; JODELET, 1984).

A psicologia social defendida por Moscovici é entendida como uma abordagem, que segundo Wolter (2014), se distingue das disciplinas mães (Sociologia e Psicologia) por ter um olhar ternário dos fatos. Assim, é substituído o olhar binário, entre o sujeito e o objeto, por uma visão em três termos: Sujeito Individual, Sujeito Social e Objeto, abrindo as portas para uma visão formada por vários elementos e aspectos entre os termos.

Ao formular sua teoria na década de 1960, Moscovici criou, no plano internacional, um vasto campo de pesquisa, estimulando a comunicação entre a Psicologia Social e os diferentes campos do saber. Sua teoria acentuava a importância de se estudar o modo de compreensão da realidade, do agir e da linguagem conexas, por uma construção seletiva do conhecimento do senso comum, tendo como referência um conhecimento científico (JODELET, 2011, 2014; TRINDADE; SANTOS; ALMEIDA, 2014). De fato, Moscovici (2000) foi contra a ideia de que as pessoas são incapazes de pensar racionalmente e que apenas os intelectuais são capazes disso. O pensamento cotidiano, as crenças e o senso comum não são vistos como formas inferiores de pensar. Ainda que distintos do saber científico e tecnológico, esses saberes não são menos 'sábios', eles são necessários e eficazes nas funções que cumprem e no contexto em que são produzidos (JOVCHELOVITCH, 2014).

O avanço do estudo do fenômeno das RS não provocou adesão imediata na psicologia social brasileira. É no período democrático que se verifica o crescimento e a consolidação da TRS no Brasil. De certo, não é aleatoriamente que o desenvolvimento desta teoria tenha se enraizado somente depois do regime militar brasileiro. Estudar e analisar o senso comum e o pensamento social que deriva do cotidiano diverge significativamente com o propósito de qualquer regime totalitário (CASTRO, 2014).

Embora a introdução da teoria no Brasil tenha ocorrido duas décadas depois da sua partida na École de Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS), os psicólogos sociais brasileiros têm trabalhado ativamente no processo de construção gradativa do campo de estudo das RS (CASTRO, 2014). A preocupação desses cientistas, na visão de Jodelet (2011), não é tanto de tipo puramente teórico e não é também um desejo exclusivo de aperfeiçoamento e aprofundamento de metodologias. O estilo e a orientação que compartilham usam da teoria e dos modelos das RS para enfrentar questões vivas que atravessam a sociedade brasileira na atualidade. Assim, os trabalhos são produzidos principalmente em torno de temas onde surgem problemas sociais importantes: educação, saúde, ambiente, política e justiça social, movimentos sociais, memória e história.

Dessa forma, os estudos das RS contribuem expressivamente para a compreensão dos fenômenos coletivos. O indivíduo passa a ser um agente de mudança e também um produto na sociedade (FARR, 2003). Segundo Wagner (2003), o conceito de representação é versátil e multifacetado. Envolve, por um lado, comunicação e discurso no processo social, sendo construídos e elaborados os significados e os objetos sociais. Por outro lado, funcionam como estruturas individuais de conhecimento, símbolos e afetos partilhados entre as pessoas em grupos ou sociedades. Assim sendo, as RS devem ser vistas como verdadeiras teorias do senso comum, pelas quais se deriva o entendimento e a construção das realidades sociais (SÁ, 1993).

Duveen (2000) e Jodelet (2001) conceituam as RS como entidades que circulam, cruzam e cristalizam continuamente, por meio de uma palavra, um gesto ou um encontro no cotidiano. Elas estão presentes na maioria das relações sociais, nos objetos produzidos ou consumidos e nas comunicações dos indivíduos. Ademais,

servem como guias para nomear, definir, interpretar e tomar decisões dos diversos aspectos do cotidiano.

Jodelet (2005) acrescenta, ainda, que as RS são constituídas também pelas experiências vividas pelos sujeitos. As experiências colaboram na formação das RS quando se tornam uma experiência social, isto é, quando é identificada, compartilhada e aprovada pelos outros. Para essa autora a noção de experiência apresenta relevância teórica, colaborando para a ampliação da compreensão sobre as relações entre experiência vivida e a representação social. Ao se referir à experiência vivida, Jodelet (2005) trata-a como

O modo através do qual as pessoas sentem uma situação, em seu foro íntimo, e o modo como elas elaboram, através de um trabalho psíquico e cognitivo, as ressonâncias positivas ou negativas dessa situação e as relações e ações que elas desenvolveram naquela situação (p. 29).

A experiência admite, então, uma dimensão vivida e uma dimensão cognitiva. A dimensão vivida, conforme descrito anteriormente, reporta-se a um estado que o indivíduo experimenta e sente de modo emocional. A dimensão cognitiva está relacionada com a construção da realidade por meio da experiência, segundo as categorias ou formas que são socialmente produzidas. Assim, parte-se da premissa que a experiência é do indivíduo, porém é socialmente constituída. Paralelamente, a experiência também abarca uma dimensão de transformação e esse aspecto de transformação faz integrar as noções de experiência e de práxis (JODELET, 2005).

2.1.1 Processos Formadores das Representações Sociais

A TRS abrange um conjunto de conceitos e proposições para explanar processos necessários para a construção do conhecimento, resultando, assim, em novas formas de compreender a articulação dos elos entre indivíduo e sociedade. Com efeito, Moscovici (1961, 2000), em sua proposta teórica, explicitou os processos que esclarecem como as RS são formadas e o que elas produzem, sendo denominados de objetivação e ancoragem (TRINDADE; SANTOS; ALMEIDA, 2014).

A objetivação é um mecanismo de concretização simbólica da realidade das RS (FONSECA; OLIVEIRA, 2013). Seu propósito encontra-se na transformação de algo abstrato em algo quase concreto e tangível, dando a uma imagem a contrapartida

material. Para ilustrar o conceito, Moscovici exemplifica-o ao apresentar a codificação da imagem de Deus em Pai. Assim, vinculada a concepções iniciais contidas na memória, o elemento abstrato é materializado, tornando-se visível (MOSCOVICI, 2000).

Por meio da objetivação, o que é estranho e imperceptível para uma geração, torna-se familiar e evidente para a seguinte. Portanto, entendida inicialmente no âmbito simplesmente intelectual e remoto, a objetivação surge e passa a ser vista como física e acessível. O agrupamento da ideia de não familiaridade com a de realidade, transforma o conceito em objeto, além de torná-los intercambiáveis (MOSCOVICI, 2000; CHAMON, 2006).

O processo de objetivação, que demonstra ter uma relação com a “[...] forma como se organizam os elementos constituintes da representação e ao percurso através do qual tais elementos adquirem materialidade” (CABECINHAS, 2004, p. 128), implica seguir algumas etapas. Na primeira decorre a seleção e a descontextualização de elementos do objeto, a partir de aspectos culturais e normativos, propiciando a concepção de um todo relativamente coerente. A segunda etapa seria a esquematização estruturante, que possibilita a organização dos elementos. Dessa forma, as imagens selecionadas são introduzidas no que Moscovici identificou como “padrão de núcleo figurativo”. Nele, um conjunto de imagens reflete claramente um conjunto de ideias. A última etapa é o da naturalização dos elementos do núcleo figurativo. A percepção se torna realidade, os conceitos armazenados adquirem materialidade, criando concretude nas relações sociais (JODELET, 1984; CABECINHAS, 2004; BONOMO; SOUZA, 2010, FONSECA; OLIVEIRA, 2013).

O segundo processo formador que gera as RS é a ancoragem. O objetivo desse mecanismo é ancorar ideias desconhecidas em categorias e em imagens comuns, e dar sentido ao objeto social dentro de um contexto. Isso acontece quando se coloca um objeto estranho em uma determinada categoria e classifica-o com um nome conhecido (MOSCOVICI, 2000).

Importante destacar a ancoragem como enraizamento no sistema de pensamento, uma função de sentido e instrumentalização do conhecimento. O processo de ancoragem define como as novas informações são associadas e transformadas no

conjunto de conhecimentos socialmente constituídos, interpretando o real e reincorporando-as em categorias que servem de guia para o entendimento e a ação (JODELET, 1989). Destarte, dois aspectos relevantes são considerados por Jodelet (1989) sobre a ancoragem: possibilita a descrição da condição estrutural da representação como o resultado de uma interação entre o objeto social, o indivíduo e os quadros sociais de sua memorização, e permite reconstruir sua gênese, encontrando em sua origem e em suas funções uma lei de organização.

De acordo com Moscovici (2000), classificar alguma coisa significa delimitar um conjunto de condutas e normas que determinam a permissão ou não em relação a todos os indivíduos que estão em uma classe. Se a classificação é aceita, todo julgamento associado com a categoria irá se relacionar também com o objeto ou com a ideia. Ao nomear o que não tinha nome, é possível imaginar e representar. Contudo, coisas que não são classificadas e nomeadas são estranhas e de modo simultâneo são ameaçadoras, por isso a necessidade de colocá-las em uma categoria estabelecida, de rotulá-las. Dessa forma, a categorização refere-se à escolha de um dos paradigmas armazenados na memória, criando uma relação positiva ou negativa sobre o objeto. Sob essa perspectiva, a representação social torna-se um sistema de classificação, de denotação e de alocação de categorias e nomes.

Trindade, Santos e Almeida (2014) entendem a ancoragem como uma incorporação ou assimilação de novas informações de um objeto em um sistema de categorias familiares e funcionais aos indivíduos. Para elas, a ancoragem viabiliza a conexão do objeto da representação em um sistema de valores próprios do indivíduo, nomeando e rotulando-o em função dos vínculos cultivados com a inserção social. Deste modo, um novo objeto é ancorado quando ele compõe um sistema de categorias já existentes por meio de algumas adequações.

Segundo Moscovici (2000), os dois processos formadores das RS são fundamentados na ativação da memória e em observações passadas.

Esses mecanismos transformam o não familiar em familiar, primeiramente transferindo-o a nossa própria esfera particular, onde nós somos capazes de comprá-lo e interpretá-lo; e depois, reproduzindo-o entre as coisas que nós podemos ver e tocar, e conseqüentemente, controlar (MOSCOVICI, 2000, p. 61).

Assim, a função essencial dos processos é a de tornar o estranho em familiar, atuando como um pensamento natural, diferente do pensamento da ciência ou da filosofia. Portanto, a objetivação cria a realidade em si, revelando uma intervenção social na representação e a ancoragem lhe dá significação, correspondendo a uma representação no social (MOSCOVICI, 2000; CHAMON, 2006).

2.1.2 Correntes Teóricas Complementares

A TRS pode ser considerada como uma “grande teoria” (DOISE, 1990). Isto ocorre pois Moscovici (1961, 2000), ao longo de seu estudo, estabeleceu conceitos importantes, abrangentes, heterogêneos, com capacidade de detalhar o processo de construção de uma representação social, porém, o autor não teve a intenção de esgotar todas as possibilidades elencadas neste campo de estudo (TRINDADE; SANTOS; ALMEIDA, 2014). Ademais, certa resistência de Moscovici ao definir com exatidão os termos teórico-conceituais, parece ter causado o forte efeito “de impedir a cristalização prematura dos conjuntos operacionalizados de conceitos, hipóteses e técnicas de pesquisa que terminassem por constituir ‘microteorias’ autônomas em relação à ‘grande teoria’” (Sá, 1996, p. 20).

Para Doise (1990, p. 172), a TRS é vista como grande teoria uma vez que sua finalidade sugere conceitos de base “[...] que devem atrair a atenção dos pesquisadores sobre um conjunto de dinâmicas particulares e suscitar assim estudos mais detalhados sobre os múltiplos processos específicos”. Dessa maneira, ela deve ser preenchida com explicações aprofundadas de processos conciliáveis com a teoria geral e também com outras teorias (DOISE, 1993).

A partir da grande teoria de Moscovici estruturaram-se três correntes teóricas complementares. A primeira é a processual, de Denise Jodelet, a segunda, a societal, de Willem Doise e, por fim, a terceira, a estrutural, de Jean-Claude Abric. As três abordagens não são antagônicas entre si, todas elas derivam de uma mesma origem e por isso não desautorizam a grande teoria. Por sua vez, representam formas distintas de evidenciar e investigar as RS, elencando contribuições particulares para o desenvolvimento da TRS (SÁ, 1998).

A abordagem processual, também denominada dimensional, genética ou dinâmica visa compreender a gênese histórica de uma representação, englobando a estruturação do seu campo, a atitude sustentada pela representação, e o elemento de informação que ela contém. Sua principal preocupação tem relação com a composição da representação, sua formação e seu funcionamento. Além disso, trabalham com múltiplos componentes nas RS, abarcando elementos “[...] informativos, cognitivos, ideológicos, normativos, crenças, valores, atitudes, opiniões, imagens, etc” (JODELET, 2001, p. 21). Disseminada por Denise Jodelet, colaboradora direta de Moscovici, essa corrente teórica aborda ao mesmo tempo as RS como produto e como processo. Ou seja, o interesse de Jodelet está na forma de pensamento, cuja especificidade vem do caráter social, sob aspectos constituintes e constituídos, que são os processos e os produtos ou conteúdos (JODELET, 2001; ARRUDA, 2002).

Segundo as avaliações de Jorge Vala e de Jean-Claude Abric, a obra paradigmática de Denise Jodelet sobre a representação social da loucura tornou-se ao lado do estudo pioneiro de Moscovici, o mais importante trabalho no campo das RS (SÁ, 1998). Essa obra tinha como objetivo reconstruir a história de vida e das representações de uma comunidade rural onde doentes mentais, sob controle de um hospital psiquiátrico, viviam em liberdade e eram confinados aos habitantes para abrigo, convivência, vigilância e cuidados. No desenvolvimento de seu trabalho, Jodelet apresenta três fundamentais preocupações: “Como funcionam as representações de uma confrontação desse tipo? Como o doente mental é acolhido na sociedade? Como se constroem as relações com a alteridade?” (JODELET, 1989, p.32). A partir dessas questões a autora buscava compreender as RS da loucura por meio das relações construídas entre os indivíduos, dos contornos da identidade grupal e da relação com a alteridade (TRINDADE; SANTOS; ALMEIDA, 2014).

A segunda abordagem, a societal, está focalizada em saber como as interações sociais concretas dos sujeitos condicionam suas representações. Dessa forma, ao estabelecer uma psicologia societal, Willem Doise interliga o estudo dos sistemas cognitivos no nível do indivíduo ao estudo dos sistemas relacionais e societais. Para articulação desse pensamento fez-se necessário utilizar quatro níveis de análise: os processos intra-individuais, que versam sobre o modo pelo qual os indivíduos

organizam suas experiências com o meio ambiente; os processos inter-individuais e situacionais, que consideram os sistemas de interação dos indivíduos intercambiáveis, fornecendo os princípios explicativos típicos das dinâmicas sociais; os processos intergrupais, que refletem sobre as diferentes posições que os atores sociais ocupam nas relações sociais; e por fim os processos sociais, que evidenciam os sistemas de crenças, representações, avaliações e normas sociais, conjecturando que as produções culturais e ideológicas, características de uma sociedade ou de certos grupos, dão sentido aos comportamentos dos indivíduos e criam as diferenciações sociais, com base nos princípios gerais (DOISE, 2002; ALMEIDA, 2009).

Recentemente, o estudo desenvolvido por Bortolon (2018) utilizou a abordagem societal para compreender os processos de ancoragem das RS da Samarco e do desastre ocorrido em Mariana (MG). Nessa pesquisa observou-se que a formação do pensamento social sobre o desastre apresentou distintas visões. Para os participantes que pertenciam à área administrativa, o entendimento era de que o desastre foi resultado de uma postura negligente da mineradora, sendo uma representação social negativa. Por outro lado, o entendimento do desastre como um fenômeno acidental mostrou-se construído sobre a representação social positiva dos sujeitos procedentes das áreas da operação e da saúde e segurança da Samarco. Deste modo, as diferentes RS podem ser explicadas a partir das características dos grupos e de suas distintas pertenças, sendo influenciado pelo meio social em que o indivíduo está inserido.

A corrente teórica conduzida por Jean-Claude Abric, denominada abordagem estrutural e proposta por meio da Teoria do Núcleo Central, procura compreender o processo de mudança das RS. Essa abordagem apresenta-se como uma das maiores contribuições ao refinamento conceitual, teórico e metodológico do estudo das RS, sendo apresentada por meio de três ideias essenciais. As RS compreendem um sistema sociocognitivo organizado e estruturado. A estrutura específica é composta por um sistema central e um sistema periférico. De acordo com essa teoria, uma representação social só é satisfatoriamente descrita ou identificada quando, além do seu conteúdo, se entende também sua estrutura. Assim, é necessário reconhecer os elementos centrais da representação para dar

significação e para determinar os vínculos que entrelaçam os elementos e que os conduzem a sua evolução e sua transformação (SÁ, 1996, 1998).

Tendo em vista as abordagens analisadas a partir das proposições originais básicas de Moscovici, neste estudo optou-se por abranger a abordagem estrutural inaugurada por Jean-Claude Abric, também denominada de Teoria do Núcleo Central. Ao utilizar essa abordagem foi possível compreender a representação social de carreira dos jovens profissionais e dos profissionais mais velhos, por meio da análise da influência social, da ancoragem, das transformações e de comparações entre as RS. A seção seguinte será dedicada à apresentação dessa diferente abordagem.

2.1.3 A Teoria do Núcleo Central

A Teoria do Núcleo Central, proposta em 1976, através da tese de *Doctorat d'État* de Jean Claude Abric, busca resolver as duas aparentes contradições elencadas nas características das RS. Elas são ao mesmo tempo estáveis e móveis, rígidas e flexíveis, e também consensuais, porém marcadas por fortes diferenças interindividuais. Para resolver essas distinções, as RS funcionam como uma entidade unitária, regida por um sistema interno duplo, tendo cada parte uma atribuição específica, porém complementar. O sistema central gera o significado da representação e determina sua organização, e o sistema periférico fornece a interface entre a realidade concreta e o sistema central (ABRIC, 1998; SÁ, 1996).

A respeito da estrutura das RS, Abric (1998) formula sua hipótese em torno de um núcleo central no qual toda representação social se estabelece, constituindo-se em um ou mais elementos, dando sentido à representação. O núcleo central é determinado pelo sistema de valores e normas sociais e assumem na sua estruturação e no seu funcionamento duas funções principais:

uma função geradora: ele é o elemento pelo qual se cria, ou se transforma, a significação dos outros elementos constitutivos da representação. É por eles que esses elementos tomam um sentido, um valor;

uma função organizadora: é o núcleo central que determina a natureza dos laços que unem entre si os elementos da representação. Ele é nesse sentido o elemento unificador e estabilizador da representação (ABRIC, 1998, p.31).

Outrossim, o núcleo central tem como propriedade a estabilidade, assegurando a continuidade das RS em contextos móveis e evolutivos, conferindo consensualidade, coerência e resistência à mudança. Além disso, os elementos do núcleo central estão diretamente ligados as condições históricas, sociológicas e ideológicas, sendo marcados pela memória social e pelo sistema de normas a que se refere (ABRIC, 1998; SÁ, 1996; SANTOS, TURA, ARRUDA, 2013).

O sistema periférico permite a ancoragem da representação na realidade, por isso, é mais flexível, admite adaptações, sendo possível a integração das experiências vividas. Gera, ainda, RS individualizadas e heterogeneidade de comportamentos e de conteúdo (ABRIC, 1998; SÁ, 1996). Além disso, atuam como esquemas de ação, permitindo a formulação da representação em termos concretos, sendo determinado pelas práticas do cotidiano (Abric, 1998).

De acordo com Abric (1998), os elementos periféricos assumem três relevantes funções, i) a de concretização, que permite a elaboração da representação em termos concretos, sendo compreensíveis, transmissíveis e determinadas pelas características do contexto imediato; ii) a função de regulação do sistema central, tendo como função a adaptação da representação às evoluções do contexto, integrando as transformações do meio ambiente a sua periferia, e; iii) a função de defesa que visa proteger a significação central da representação. Por apresentar flexibilidade e elasticidade, o sistema periférico tem como papel assimilar as transformações da representação que podem desestabilizar o núcleo.

Importa destacar aspectos relevantes a respeito das transformações das RS a partir da Teoria do Núcleo Central. Quando a mudança acontece no seu sistema central, a representação social perde sua identidade original, sendo possível incidir uma transformação. Essa transformação pode ser causada por mudanças geradas na relação do grupo com o objeto, nas relações intergrupais, ou em outras mudanças do contexto social. Embora a estabilidade da representação seja característica do sistema central, as RS são construtos dinâmicos, e, portanto, sofrem modificações (MOLINER, 2001, WACHELKE; CAMARGO, 2007). Nessa perspectiva, Abric (1998) destaca três possíveis tipos de transformação das representações: a resistente, nas quais práticas novas e contraditórias podem ser gerenciadas pelo sistema periférico e por mecanismos de defesa; a progressiva, que se efetiva sem ruptura do núcleo

central, ou seja, novas práticas se fundem para constituir um novo núcleo e assim uma nova representação; e a brutal que é caracterizada pela permanência e irreversibilidade de novas práticas, ocasionando uma transformação direta e completa do núcleo central e de toda representação.

Sá (1996) apresenta pesquisas realizadas por Flament (1994), que exemplificam as transformações das RS. Uma delas refere-se à aculturação de imigrantes africanos na França, em que estudantes magrebinos de segunda geração praticam o ato de fumar, o que contraria a tradição de seu país, porém, esse ato é justificado devido a não proibição pelo Alcorão, livro sagrado do Islã. Esse exemplo ilustra a existência de uma razão difundida pela população, que fundamenta a contradição e mantém o núcleo da representação tradicional, apesar de não deixar de estabelecer uma ruptura contundente com o passado.

Outro exemplo é de um estudo em Madagascar que explana, no curso da revolução socialista, o surgimento de um conselho municipal eleito, constituído para ser uma instância tradicional de autoridade. Anteriormente eram os anciãos que davam ordens e faziam respeitar as boas relações. Sendo essa uma mudança irreversível, a situação apresentada levou a uma fratura do núcleo central e a dispersão de seus elementos. Assim, os esquemas estranhos surgidos seriam integrados as novas representações, cuja própria procedência teria sido esquecida (SÁ, 1996).

Além desses exemplos, a Teoria do Núcleo Central tem sido incorporada em muitos estudos empíricos. Santos, Tura e Arruda (2013) utilizaram a abordagem estrutural para compreender como as pessoas pensam, elaboram, articulam saberes, e agem acerca dos aspectos relacionados ao envelhecimento humano. Foi identificada na representação uma dimensão psicossocial, na qual, possivelmente, os idosos construíram uma representação com a qual não se identificam ou não querem se identificar, em todos os seus sentidos, a pessoa velha.

Outro estudo relacionado à abordagem estrutural, desenvolvido por Oliveira *et al.* (2010), analisou o conteúdo e a estrutura da representação social do trabalho na adolescência entre estudantes trabalhadores e não trabalhadores, de quatorze a dezoito anos. Os resultados revelaram que a representação do trabalho, em ambos os grupos, estava associada a significados morais e psicossociais positivos, sendo

confirmada a maioria dos elementos do núcleo central da representação nos diferentes eixos temáticos da análise de conteúdo nos grupos focais.

Veiga, Fernandes e Paiva (2011) também empregaram a Teoria do Núcleo Central na análise dos processos de construção do pensamento social. Nesse contexto, a pesquisa foi dedicada a explorar as RS idealizadas por enfermeiras sobre o trabalho noturno. Os resultados evidenciaram a estrutura da representação social, tendo como elementos centrais: responsabilidade, árduo, estressante, sofrimento e autonomia; e como elementos periféricos: ética, necessidade financeira, dupla jornada, sobrecarga e iniciativa. Estes resultados indicaram a necessidade de reflexões para o desenvolvimento de estratégias que contribuam para as políticas de gestão de pessoal, considerando a especificidade, a subjetividade e a complexidade do trabalho noturno.

As RS reestruturam a realidade para conectar as características objetivas do objeto, as experiências antecedentes do sujeito e o sistema de atitudes e de normas. Esses aspectos amparam a representação como uma interpretação funcional do mundo, proporcionando ao indivíduo ou ao grupo um sentido as suas condutas e a compreensão da realidade através de seus próprios sistemas de referências (ABRIC, 1998).

Por fim, é importante salientar algumas considerações de Moliner (1994) no que se refere à concepção do núcleo central. O autor tece que a vantagem dessa concepção reside no fato de que ela sugere uma abordagem, ao mesmo tempo, descritiva e explicativa da estrutura interna das representações. Além disso, essa concepção força a identificação do núcleo das representações com o propósito de compreender a sua organização e a sua significação para os indivíduos e também para que seja possível comparar diferentes representações. Ponderando sobre a questão comparativa, segundo Abric (1994), as representações de um mesmo objeto, mantidas por dois distintos conjuntos populacionais, só podem ser consideradas diferentes se o conteúdo de seus respectivos núcleos centrais forem claramente diferentes.

A abordagem estrutural subsidiou esse estudo de forma sistemática, visto que foram consideradas questões importantes como a compreensão e a evolução das

mentalidades, a influência social, e, enfim, a organização interna e as regras de transformação social.

2.2 CARREIRA E TRABALHO

2.2.1 Diferenças entre Carreira e Trabalho

No mundo do trabalho, intensas modificações foram observadas nos países de capitalismo avançado. Pode-se afirmar que a classe trabalhadora sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu a sua materialidade, nas formas de inserção na estrutura produtiva, e ao mesmo tempo tiveram profundas influências na sua subjetividade, afetando a sua forma de ser (ANTUNES, 1995). Dessa forma, o trabalho que antes era analisado como fonte do valor, é atualmente substituído por um trabalho complexo, dito imaterial (GORZ, 2005).

O trabalho, assim, não é mais determinável conforme padrões e normas preestabelecidas. O desempenho está associado diretamente com as pessoas e não é mais determinado por meio das tarefas. É mantido sobre ele um envolvimento subjetivo, denominado também de motivação. Nas qualidades inviáveis de exigir, e que são esperadas nesse desempenho, estão o discernimento, a capacidade de enfrentar o imprevisto, de identificar e de resolver os problemas (GORZ, 2005). Por isso, Gorz (2005, p. 19) ressalta que o trabalho imaterial “[...] repousa sobre as capacidades expressivas e cooperativas que não se podem ensinar, sobre uma vivacidade presente na utilização dos saberes e que faz parte da cultura do cotidiano”. O trabalho é considerado, então, como uma atividade central na experiência do ser humano com o mundo, constituindo-se ao mesmo tempo, em um fenômeno social e pessoal (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013).

Entretanto, no período da Revolução Industrial, o trabalho tinha outro significado. Ele era institucionalizado em torno da fábrica e do operário, no qual o modo de produzir abrangia, dentre outras características, o trabalho coletivo e a compra e venda da força de trabalho (MATOS; PIRES, 2006). Nesse período histórico, o desenvolvimento dos métodos e a organização do trabalho foram preocupações do taylorismo e do fordismo. Ao trabalhador eram designados os atos mais simples de execução, removendo a característica que o diferenciava enquanto humano: a capacidade de concepção (RIBEIRO, 2015). O trabalho exigia horários rígidos, rotinas predefinidas, tarefas repetitivas e estreito controle (WOOD JR., 1992).

Segundo Blanch (2003), a concepção de carreira emerge em um mundo estruturado pela normatividade, pela previsibilidade e pela estabilidade do modelo taylorista-fordista. Portanto, a noção de carreira surge com a sociedade industrial capitalista, relacionando-se a um sentido de progressão regular e hierárquica, com etapas claras, produzida dentro de uma profissão, no contexto de uma empresa ou setor de atividade (CASTRO; PEGO, 2000; CHANLAT, 1995). Todavia, é apenas no século XX que a carreira vai alcançar seu amplo desenvolvimento (KILIMNIK; CASTILHO; SANT'ANNA, 2006).

A inserção do modelo japonês na dimensão do trabalho fez com que o trabalhador se tornasse multifuncional, sendo “altamente qualificado” e “polivalente” (HARVEY, 1992; NAVARRO; PADILHA, 2007). Logo, o toyotismo adentra, mistura-se ou até supre a forma de organização de trabalho imperante, em diversos segmentos do capitalismo globalizado (ANTUNES, 1995). Ademais, temas como a flexibilização, diversificação e complexificação surgiram ocasionando uma ruptura do emprego como modelo hegemônico. Assim, tanto a estrutura quanto a concepção e o desenvolvimento de carreira são modificados, provocando a fragmentação da carreira organizacional e ampliação para além dos limites das empresas e das instituições, alcançando o mundo do trabalho como um todo (RIBEIRO, 2009). Essas alterações elencadas pela racionalização flexível elevam a subjetividade e a autonomia do indivíduo. As consequências disto surgem nas práticas de gestão ao buscar, cada vez mais, à responsabilização individual no trabalho, à individualização das remunerações, das carreiras, da formação, da informação/comunicação e da avaliação das potencialidades pessoais (KOVÁCS, 2006).

Hirata e Zarifian (1991) apontam que a partir do modelo japonês houve uma desestabilização do emprego vitalício. Grandes empresas recrutavam assalariados provenientes de outros ramos industriais na metade da carreira. Essa prática ocasionou a mobilidade interempresas e as carreiras passaram a não se desenvolver de modo tão linear como anteriormente. Assim, a partir de meados da década de 1990, um foco crescente foi depositado em carreiras fora de organizações. Vários estudos assinalavam que alguns indivíduos promoviam carreiras híbridas, caracterizadas por elementos de conceitos de carreira tradicionais e não tradicionais (SULLIVAN; BARUCH, 2009).

Conforme Chanlat (1995), a carreira tradicional está inserida em uma sociedade baseada na estabilidade, no enriquecimento, no progresso e em uma divisão sexual e social do trabalho bem delimitada, pertencente aos grupos socialmente dominantes. Por outro lado, a carreira não tradicional ou modelo contemporâneo, é intrínseca a grupos sociais variados, incluindo mulheres e minorias, sendo assinalada pela instabilidade e por uma progressão descontínua vertical e horizontal. Deste modo, emerge uma compreensão de carreira oposta à que vigora na maior parte do século XX, da ênfase da organização sobre o indivíduo para uma concepção atual marcada por sentido de percurso individual e personalizado (CASTRO; PEGO, 2000). A carreira passa a ser amparada em trajetórias e escolhas individuais, sendo o resultado de um processo de construção pelo qual o indivíduo significa, interpreta e dá coerência a suas experiências e histórias singulares de vida em relação ao trabalho. Logo, carreira não é meramente um trabalho, mas um empreendimento contínuo que inclui comportamentos, atitudes e sentimentos (BENDASSOLLI, 2009; CREED; HOOD, 2009; DUARTE; SILVA, 2013).

A carreira, nos tempos atuais, expressa uma integração com todas as dimensões da vida humana (OLIVEIRA; BASTOS, 2000). Passa a existir uma forte tendência de que as carreiras sejam dependentes de certos aspectos, como as carências e exigências pessoais e familiares dos trabalhadores (VELOSO, DUTRA, NAKATA, 2016). Segundo Sullivan e Baruch (2009, p.1543, tradução nossa) “[...] cada vez mais, os indivíduos são movidos mais por seus próprios desejos do que por práticas de gestão de carreira organizacional”. Portanto, para refletir sobre a carreira dos indivíduos, é fundamental apreender as suas necessidades e características, que não estão atreladas apenas à vida no trabalho, mas abrange todo o espaço da vida.

Sob essa perspectiva, novos conceitos e modelos foram recentemente apresentados para explicar a abundância de padrões de carreira. A mudança econômica e as condições relacionadas aos processos de globalização, a desregulamentação do comércio, os avanços tecnológicos, o uso crescente da terceirização e de funcionários temporários causaram alterações na estrutura de muitos locais de trabalho, exigindo formas modernas e inovadoras de examinar carreiras (SULLIVAN; BARUCH, 2009). Bendassolli (2009) realiza um levantamento desses novos modelos interligando-os as concepções que procuram responder às transformações ocorridas no mundo do trabalho. Dentre os modelos emergentes, pode-se elencar a

carreira sem fronteiras, a carreira proteana, a carreira caleidoscópica, a carreira multidirecional, entre outras.

A carreira sem fronteiras, inicialmente proposta por Arthur (1994) e Arthur e Rousseau (1996), é caracterizada por uma sequência de oportunidades de trabalho, indo além de um único contexto organizacional. O modelo sugere uma transversalidade dos vínculos de trabalho e um tipo de contrato psicológico. Neste caso, o indivíduo pode exprimir um aumento de mobilidade física quando ocorre a movimentação entre empregadores e um aumento de mobilidade psicológica quando evidencia um modo de dar início ou de buscar relacionamentos profissionais que vão além das fronteiras de um único empregador (BENDASSOLLI, 2009; DANTE; ALBUQUERQUE, 2016).

Na carreira proteana existe uma contínua adaptação e resiliência por parte do indivíduo. A palavra proteana é derivada do deus Proteus, que, para a mitologia grega, era capaz de mudar de forma conforme sua vontade. Igualmente como Proteus, o profissional proteano necessita ter habilidade de transformação, recriando-se, por vezes, segundo as mudanças do ambiente e as suas próprias mudanças. Idealizado por Hall (1976; 2002; 2004), esse modelo é descrito como um processo em que o indivíduo está no cerne do gerenciamento, e não mais a organização. O autoconceito do indivíduo funciona como um guia de orientação pelo qual se planeja o curso a seguir e a ação a adotar (BENDASSOLLI, 2009; KILIMNIK; CASTILHO; SANT'ANNA, 2006; PAULI *et al.*, 2017). Hall (1996) pondera ainda, que dentre as características desse novo contrato de carreira está o seu principal objetivo: o sucesso psicológico do indivíduo. Trata-se de um sentimento de orgulho e realização pessoal por conseguir atingir propósitos significativos da vida, como conquistas, felicidade familiar e paz interior, divergindo da perspectiva tradicional de carreira, na qual o sucesso baseava-se em galgar níveis hierárquicos mais altos em uma organização, para assim adquirir mais dinheiro e poder.

O modelo de carreira caleidoscópica, concebida por Mainiero e Sullivan (2005), descreve como as pessoas modificam o padrão de sua carreira ao girar os aspectos variados de suas vidas. Os indivíduos analisam escolhas disponíveis para determinar o melhor ajuste entre questões de trabalho, restrições e oportunidades, bem como relações, valores e interesses pessoais. Da mesma forma que o

caleidoscópio utiliza três espelhos para gerar incontáveis padrões, os indivíduos empregam três parâmetros de carreira ao adotar decisões: a autenticidade, o equilíbrio e o desafio. Estes três parâmetros estão simultaneamente presentes durante toda a vida para moldar uma decisão ou uma transição de carreira (SULLIVAN; BARUCH, 2009).

Diferentemente das carreiras lineares, vinculadas à estrutura e a cultura da organização, a carreira multidirecional, estruturada por Baruch (2004), é flexível, dinâmica e aberta e tem igualmente válidas direções e possibilidades. Assim sendo, esse modelo de carreira não possui uma meta externa determinada pelo avanço hierárquico. É possível, de antemão, que o indivíduo modifique seus objetivos durante o desenvolvimento da sua vida profissional (BENDASSOLI, 2009; ROSA; ZAMPIER; STEFANO, 2017).

De acordo com Tolfo (2002), os modelos emergentes de carreira ainda estão em desenvolvimento, coexistindo com os modelos tradicionais, que continuam em vigor. Assim, em um extremo estão às organizações que possuem um sistema voltado para promover a trajetória dos profissionais interligada com as estratégias da empresa, e, no outro, estão àquelas organizações nas quais imperam as escolhas subjetivas dos indivíduos para a ascensão. A possibilidade de convivência entre as duas propostas origina-se da multidiversidade cultural e social que é própria do momento contemporâneo (SULLIVAN; BARUCH, 2009).

Partindo dos vários conceitos e modelos, o significado de carreira engloba as experiências dos indivíduos relacionadas com o trabalho e com outras importantes experiências, tanto dentro como fora das organizações. Esta definição reconhece à carreira como um dispositivo que permite a alocação de recursos, o subsídio à tomada de decisão sobre esquemas de mobilidade, o gerenciamento simbólico do nível de comprometimento pessoal, bem como a interpretação do indivíduo e da experiência subjetiva com o trabalho, incluindo as percepções de eventos de carreira, as alternativas e os resultados de carreira (BENDASSOLLI, 2009; SULLIVAN; BARUCH, 2009). Nesse caso, a carreira configura-se como um modo de mediação entre o sujeito, o trabalho e a sociedade (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013)

Assim, distintas visões sobre carreira podem surgir de acordo com o histórico profissional dos indivíduos e com o contexto social em que estão inseridos. As constantes transformações observadas no mundo do trabalho e na sociedade, na qual se destacam o aumento do trabalho informal, a difusão das tecnologias de informação e comunicação, a reestruturação das empresas na lógica da racionalização flexível (OLIVEIRA; PICCININI; SILVEIRA, 2010; MAGALHÃES, 2008) promovem um contexto propício para mudanças nas RS. Para trazer novos elementos a esta discussão, na próxima seção busca-se mostrar estudos sobre carreira e trabalho associado à TRS.

2.2.2 Carreira e Trabalho na Teoria das Representações Sociais

A TRS é utilizada nos estudos brasileiros “[...] como um instrumento para um melhor conhecimento da realidade social e uma melhora na forma de intervenção sobre ela” (JODELET, 2011, p. 24). Sendo assim, parte-se do pressuposto que é possível mostrar a adequação da teoria em relação ao manuseio dos problemas sociais que aparecem nos temas de aplicação. E que temas seriam esses? Pode-se afirmar que temas como trabalho e carreira estão entre os problemas ou fenômenos de RS, frequentemente explorados por pesquisadores?

Ao analisar o cenário geral da produção empírica na TRS pode-se notar que o trabalho encontra-se incluso na relação de temáticas que aparecem mais recorrentes no campo das RS. Em consonância com a realidade apresentada, situam-se o estudo de Wachelke *et al.* (2015) e o estudo de Martins-Silva *et al.* (2016). De acordo com a primeira pesquisa, na qual foi viabilizado um panorama da literatura pautada na produção acadêmica sobre RS, nos meses de agosto e setembro de 2013 foram obtidos 2526 resumos de artigos publicados em periódicos indexados em quatro bases de dados, todos sobre RS. Em meio às categorias relativas aos objetos sociais abordados, o tema trabalho teve seu destaque, sendo o segundo assunto mais relevante. Na segunda pesquisa, que apresenta resultados de uma pesquisa bibliométrica na qual emprega a TRS no campo dos estudos organizacionais, Martins-Silva *et al.* (2016) identificaram entre os 90 artigos analisados no período de 2001 a 2014 que profissões, carreiras e trabalho estavam

presentes nas subcategorias de fenômenos sociais representados, tendo, por sinal, grande notoriedade.

De acordo com Sá (1998), essa temática trata-se de uma área bastante diversificada, que diz respeito ao mundo do trabalho, das profissões, das organizações e empresas, das condições de trabalho, etc. Em estudos internacionais que envolvem essa temática, o autor vincula a pesquisa do italiano Augusto Palmonari (1982) sobre RS da profissão do psicólogo e a pesquisa do francês Jean-Claude Abric (1984) sobre a RS do artesão e do artesanato. No Brasil, Sá (1998) aponta que a área do trabalho abrange, em termos de RS: as relações entre trabalho e saúde; as condições de trabalho, focalizando, por exemplo, o trabalho penoso (SATO, 1993), as identidades e escolhas profissionais; o trabalho e o lazer; a administração participativa (MOLLER, 1996), entre outros. Entretanto, nos últimos anos, pesquisadores brasileiros têm se dedicado à referida temática também no contexto: trabalho e envelhecimento (MACÊDO; BENDASSOLLI; TORRES, 2017; ARAÚJO; BELO; RESENDE, 2016), trabalho e jovens (OLIVEIRA *et al.*, 2010; OLIVEIRA; PICCININI; SILVEIRA, 2010; CAVEDON, 1999), trabalho e profissões específicas (BOAS, 2016; VEIGA; FERNANDES; PAIVA, 2011).

Dentre os estudos relacionados é relevante destacar a pesquisa de Cavedon (1999), na qual as RS elaboradas por estudantes universitários a respeito do trabalho são categorizadas como: materiais, sociais e subjetivas. Em relação às categorias sociais, é possível inferir que por meio do trabalho forjam-se amizades, aprende-se a respeitar pontos de vista diversos, trocam-se experiências e, além disso, acredita-se que seja possível construir uma sociedade diferente por isso, ao trabalharem os estudantes universitários sentem-se úteis à comunidade da qual fazem parte. No nível subjetivo destacam-se a realização pessoal e profissional e a noção de aprendizagem constante. Em contrapartida, na esfera material, as RS dizem respeito à sobrevivência.

O estudo de Oliveira, Piccinini e Silveira (2010) sobre as RS de trabalho de jovens estudantes trazem resultados muito similares ao da pesquisa de Cavedon (1999). As RS encontradas indicam uma imagem extensiva e ampliada de trabalho, considerando o indivíduo tanto na perspectiva coletiva quanto na subjetiva. Assim, o trabalho constitui um elemento fundamental na construção identitária e de

socialização, sendo o principal ou o único modo de se obter recursos materiais e imateriais indispensáveis no padrão de vida em sociedade. Pode, ainda, ser fonte de satisfação e de verdadeiro prazer, por possibilitar a realização de artefatos úteis à sociedade.

É interessante também elencar outro ponto de vista sobre as RS do trabalho: a de sujeitos que exercem o trabalho precário, isto é, de cortadores de cana. O trabalho para eles é tido como artifício de sobrevivência, sendo acompanhado pela necessidade de possuir dignidade perante a sociedade. É, ainda, tratado como mecanismo para obtenção de conquistas e realizações pessoais e ao mesmo tempo visto como sinônimo de obrigação e sofrimento (BOAS, 2016).

Em relação aos estudos que englobam as RS de carreira, observa-se que muitos deles apresentam uma visão mais específica sobre o tema, ou seja, abrangem o estudo de carreiras particulares. Por exemplo, Fernandes (2011) apresenta o resultado de pesquisa realizada com acadêmicos de Licenciatura com objetivo de investigar as RS sobre a carreira docente, levando em consideração o professor como sujeito do conhecimento e importante ator social no contexto escolar. Os dados coletados evidenciaram que apesar das dificuldades e discriminações que ainda circulam em relação à imagem do professor, sua capacidade de criação e de modificar uma realidade vêm cativando jovens a seguir a carreira docente e até mesmo transformando as RS iniciais de alguns deles que ingressaram no curso com muitos pré-conceitos.

Baptista e Barreira (2000) também seguem o mesmo raciocínio ao discutir as modificações na configuração da carreira de enfermagem na sociedade brasileira, a partir de sua inserção na universidade. Os autores resgatam que neste quase século e meio de existência, aquelas RS sobre a enfermagem, surgidas nos primórdios da profissão na Europa, embora tenham enfraquecido, continuam ainda sendo reproduzidas, agora combinadas a novas RS, apresentando certas ambiguidades e contradições.

Desse modo, alguns estudos buscam tratar à carreira a partir de níveis mais profundos de investigação, como a pesquisa voltada para a análise da constituição de um conhecimento do senso comum, entretanto, ainda se faz necessário ampliar

pesquisas sobre o tema, discutindo-o de forma mais abrangente. É preciso, contudo, ponderar sobre a complexidade no estudo de carreiras. Segundo Isabella e Ornstein (1993, p. 244) essa área é um “alvo em movimento”, modificando seu conceito conforme os indivíduos envelhecem, os valores mudam, a transformação na prática organizacional acontece e a própria economia atribui demandas diferentes aos indivíduos e as organizações.

Esse aspecto ativo do estudo sobre carreiras parece equivaler ao caráter dinâmico das RS. A rigor, a elaboração representacional acontece na teia do social, “[...] a RS é um rizoma que cresce, urdida na tessitura da sociedade, uma rede sem fim, sempre em produção, sempre acolhendo novidades” (ARRUDA, 2014, p. 480). Dessa forma, recorrer as RS para entender de modo específico o tema carreira para os profissionais jovens e os profissionais mais velhos é relevante pela escassez de estudos nessa área, e também pelas características peculiares contidas em cada grupo elencado.

Nesse sentido, o próximo tópico apresenta aspectos mais específicos da pesquisa, envolvendo os sujeitos deste estudo, ou seja, os jovens profissionais e os profissionais mais velhos.

2.2.3 Carreira e Mercado de Trabalho para Profissionais de Diferentes Idades

No contexto contemporâneo e dinâmico do mundo organizacional, o trabalho e o futuro na carreira são considerados como ponto central de atenção dos indivíduos (BOEHS; SILVA, 2017; VASCONCELLOS; NEIVA, 2016). Além disso, as organizações contam com pessoas de várias idades, dentre eles, os jovens profissionais e os profissionais mais velhos, que possuem distintas formas de agir, de pensar e de ver o mundo (COMAZZETTO *et al.*, 2016; KNOB; GOERGEN, 2016).

De acordo com Schein (1996), na perspectiva do indivíduo, uma carreira é constituída por um conjunto de fases identificado pelas pessoas e pela sociedade. Ainda que essas fases apontem uma sequência de etapas, são modificáveis segundo a profissão ou a pessoa que a exerce. Ao todo são elencadas dez fases, descritas como principais na trajetória profissional. A primeira fase nomeada como “crescimento, fantasia e exploração” abrange o período concernente à infância e a

adolescência, em que a pessoa prepara-se para iniciar o estudo ou o treinamento para uma profissão definida momentaneamente. A segunda fase identificada como “educação, treinamento” permeia a educação escolar como um momento de aprendizado para o futuro trabalho. Na terceira fase, definida de “ingresso no mundo profissional”, ocorre à intensificação da prática de trabalho favorecendo o aprendizado pessoal e a auto-avaliação das capacidades, habilidades e metas. A quarta fase denominada “treinamento básico e socialização” envolve o momento posterior à entrada na organização, no qual decorre o processo de exposição aos valores, regras e normas culturais seguidos pelos profissionais e o sujeito é treinado para desenvolver o saber-fazer. A etapa seguinte, apontada de “admissão como membro” é aquela na qual o empregado se reconhece como membro efetivo da organização. O indivíduo, nessa fase, passa a ter uma auto-imagem mais significativa da pessoa como profissional, vivenciando um sentimento de pertencimento ao grupo e a organização (SCHEIN, 1996; TOLFO, 2002).

A sexta fase “estabilização no emprego e permanência como membro” é assegurada em consequência da existência do emprego e geralmente, entre cinco e dez anos de trabalho, o indivíduo percebe se existirá uma carreira a longo prazo na empresa. A “crise no meio da carreira e reavaliação” e o “avanço, recomeço ou estabilização” constitui a sétima e oitava fase, respectivamente. A nona fase, denominada “desligamento”, acontece quando se aproxima o período de aposentadoria. De maneira inevitável, verifica-se a desaceleração no ritmo de trabalho e no comprometimento dos indivíduos, porém, alguns usam a negação como mecanismo de defesa e continuam no mesmo nível de desempenho, buscando fugir dessa etapa. Por último, a décima fase, correspondente a “aposentadoria” e tem efeitos diferentes sobre as pessoas. Para alguns, a aposentadoria representa o descanso ou o desejo de iniciar em outras carreiras, enquanto para outros é uma experiência traumática que significa incapacidade de produzir e acaba implicando na perda de saúde, mental e física (SCHEIN, 1996; TOLFO, 2002). Schein (1996) acrescenta, ainda, que essa esquematização das fases de atividades para cada pessoa, não significa que todas ocorram com duração igual, ou apenas uma vez, ou na mesma idade, mas configura-se como um referencial para os indivíduos.

Partindo, ainda, do pressuposto que os indivíduos são complexos, não se tem aqui a intenção de enxergá-los a partir de estruturas sólidas e concretas, mas a proposta

de Schein (1996) traz uma noção mais ampla e de fácil visualização que leva em consideração o ciclo de desenvolvimento humano. É relevante ainda destacar que embora o modelo linear de carreira esteja sendo ultrapassado pelo modelo contemporâneo (CHANLAT, 1995), o modelo sugerido por Schein (1996) pode ser utilizado como um modelo que permite a compreensão de carreira nos dias atuais, uma vez que ainda está presente no mundo do trabalho em algumas organizações.

Ao versar sobre a questão da idade em ambientes organizacionais, Thomas *et al.* (2014) trata o assunto como um discurso complexo e intenso, que atravessa várias organizações, instituições e sociedades, produzindo efeitos materiais significativos. Fineman (2014) acrescenta que pesquisadores sociais compreenderam há muito tempo que o assunto idade deve estar incluso em qualquer explicação convincente da condição humana. Dessa forma, adotou-se o critério de subdividir populações por idade para identificar tendências e diferenças. Ademais, o autor destaca que

A idade, no entanto, molda a forma como as relações humanas são estruturadas e valorizadas, como a prioridade colocada na juventude em algumas organizações, onde “não ter chegado a 30” pode significar uma carreira paralisada ou fracassada; ou, menos comumente, onde trabalhadores mais velhos, “ativamente envelhecidos”, são celebrados. Quanto mais fundo nós investigamos idade nas organizações, mais visíveis são seus significados e significância política (FINEMAN, 2014, p.1720, tradução nossa).

É importante salientar que a heterogeneidade entre os indivíduos que estão no mercado de trabalho não se restringe unicamente às diferenças de idade, mas vão além, em comportamentos, entendimentos, valores e visões de mundo que são característicos de cada faixa etária (COMAZZETTO *et al.*, 2016). O jovem executivo, por exemplo, considera mais o prazer como sentimento incluído na escolha profissional, opta pela profissão que mais se identifica e possui uma atitude mais voltada para a carreira do que para a empresa. Contudo, nas gerações anteriores, que abrangem o executivo sênior, é priorizada a ética do dever, o trabalho pela necessidade e pela responsabilidade de ser o único provedor da família (LIMA; CARVALHO NETO; TANURE, 2012).

Os jovens profissionais são aqueles que procuram alcançar a condição de adulto por meio da busca de sua identidade profissional, da autonomia nas decisões pessoais e profissionais, da independência financeira e da participação na sociedade mediante o trabalho (MELO; BORGES, 2007). Por sua vez, os profissionais mais

velhos enfrentam dificuldades relacionadas à carreira e as suas habilidades. Elas são consideradas obsoletas ou ultrapassadas, antigas demais e inflexíveis para que se aprendam novas habilidades e sigam as demandas da organização moderna (THOMAS *et al.*, 2014).

No tocante a carreira dos jovens profissionais, Lemos, Sá e Cavazotte (2014) identificaram, em seus estudos, a presença de dois tipos de carreiras: as tradicionais e as contemporâneas. Os jovens profissionais anseiam por crescimento vertical na empresa, treinamento, remuneração atraente, reconhecimento e segurança para o futuro. Alguns entrevistados podem ser descritos como profissionais menos ambiciosos e mais preocupados com a sua qualidade de vida, conciliando as necessidades pessoais em relação às exigências de suas carreiras, outros, porém, querem a ascensão rápida, a busca por satisfação, por desafio e por autonomia e a valorização da flexibilidade. Nota-se, ainda, nos jovens o desejo de que as experiências no trabalho sejam, sobretudo, gratificantes, na experiência do prazer na realização das atividades, na liberdade para deliberar quando e como realizá-la, na harmonia entre a vida profissional e pessoal, na satisfação por meio do reconhecimento de suas realizações, entre outros aspectos. Dessa maneira, infere-se que os jovens profissionais desejam fazer carreira, de forma rápida; desejam obter reconhecimento simbólico e material, ao mesmo tempo em que almejam qualidade de vida; e valorizam a autonomia, sem abrir mão da segurança.

O fato é que as transformações que surgiram no mundo do trabalho delineado por contratos temporários, pela insegurança no emprego e por mudanças tecnológicas aceleradas apresentaram obstáculos importantes a uma vivência de estabilidade ou a uma consolidação de carreira (MAGALHAES; GOMES, 2005). Um estudo recente realizado pelo Departamento Americano de Estatística do Trabalho (U. S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, 2008) apontou que, no período de 1998 a 2015, jovens com idades até 30 anos mudaram 7,8 vezes de emprego desde os 18 anos. Isso significa dizer que as carreiras tradicionais apresentam estar em declínio. No século XX, era habitual que profissionais ficassem longo tempo na mesma organização, sendo oferecida uma perspectiva de ascensão periódica e linear. Entretanto, nos dias atuais, tem-se um crescimento de trajetórias profissionais baseadas em situações de imprevisibilidade, mobilidade e flexibilidade (DUTRA *et al.*, 2009; DUARTE *et al.*, 2010).

Diante dessas mudanças, o direcionamento da própria carreira pode ser encarado como um aspecto difícil de ser gerenciado pelos jovens (SANTOS, 2011). Eles demonstram sentimentos frequentes de insegurança, indecisões e indiferença frente às suas trajetórias profissionais futuras. O fato é que, a escolha de profissões e carreiras dos jovens é permeada por um contexto extremamente competitivo e excludente (DIAS; SOARES, 2012). Vários deles compartilham a dificuldade de encontrar trabalho. Para tentar driblar esse problema eles qualificam-se continuamente e acabam entrando cada vez mais tarde no mercado de trabalho (FINEMAN, 2014).

Tal como a inserção de jovens no mercado de trabalho tem despertado o interesse de estudiosos do comportamento humano (COMAZZETTO *et al.*, 2016; LACHTIM; SOARES, 2011; MUNIZ; MEDEIROS, 2015; CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012), alguns estudos acadêmicos abordam sobre o envelhecimento nas organizações (CEPELLOS, 2018; FINEMAN, 2014; THOMAS *et al.*, 2014). No entanto, ainda que o envelhecimento seja tratado como uma preocupação crescente para as organizações, a investigação sobre as percepções dos trabalhadores mais velhos ainda é limitada (HENKENS, 2005).

Cepellos, Tonelli e Aranha Filho (2013) desenvolveram uma pesquisa que contribuiu na investigação das percepções de gestores de Recursos Humanos (RH) a respeito dos profissionais com mais de 50 anos. A conclusão obtida sobre as percepções dos profissionais mais velhos foram diversificadas. As principais percepções positivas estão relacionadas a comportamentos como fidelidade à empresa, pontualidade, comprometimento, capacidade de realizar diagnósticos e equilíbrio emocional. Nas percepções negativas foram destacadas a incapacidade de realizar trabalho físico pesado, a dificuldade de adaptação às mudanças e novas tecnologias, a preferência por atividades com menos desafios, a inflexibilidade e falta de disposição em receber treinamentos. Além disso, os gestores apontaram que as principais barreiras em ter profissionais mais velhos foram: acomodação em função da proximidade da aposentadoria, limitações físicas e mentais dos profissionais mais velhos, dificuldade destes profissionais em se manter atualizados, exigência de maiores salários e dificuldade em reconhecer a liderança de profissionais mais jovens.

A representação social do velho, da velhice e do envelhecimento foi foco de alguns estudos (LOPES; PARK, 2007; SANTOS, 2002; VELOZ; NASCIMENTO-SCHULZE; CAMARGO, 1999). Os resultados dessas pesquisas apontam que, para diferentes grupos sociais, esse objeto representacional está ancorado no conceito de limitações físicas e, sobretudo na doença. Pesquisas mais recentes sobre esse tema (TORRES *et al.*, 2015; DANIEL; ANTUNES; AMARAL, 2015) também revelaram que existe a prevalência estereotipada da idade, associando-se a velhice a uma perspectiva patológica e negativa como solidão, doença, dependência e incapacidade. Isso quer dizer que existe a compreensão de que ser velho é perder a capacidade de atividade e o reconhecimento social, bem como também é sinônimo de decadência (LOPES; PARK, 2007; SANTOS, 2002).

No mundo do trabalho observa-se que a condição de mais velho expõe os indivíduos a crenças e atitudes depreciativas. O envelhecimento é ainda um motivo de exclusão, presente tanto no processo de seleção quanto de formação do profissional. Dentre os principais tópicos que permeiam os debates sobre envelhecimento nos estudos em Administração estão os estereótipos do profissional maduro e o preconceito pela idade (CEPELLOS, 2018). De acordo com Butler (2010), a discriminação etária denominada de *ageism*, é resultado de estereótipos sistemáticos e de discriminação contra as pessoas mais velhas. O ageísmo, quando disseminado, impregna a auto-identidade, gerando um roteiro, claramente aceito, que remete a percepções estereotipadas de si mesmo, por exemplo: ser velho significa ser esquecido, esquivo, intolerante, não é útil, então eu devo ser isso (FINEMAN, 2014). Portanto, ser velho representa “[...] um conjunto de comportamentos socialmente associados à velhice decorrentes de um processo de auto reconhecimento e de reconhecimento pelo outro” (LOTH; SILVEIRA, 2014, p. 69).

A concepção do profissional mais velho como "inútil" tem enormes implicações para o indivíduo, para a organização e para a sociedade em geral, principalmente, porque vive-se cada vez mais e o tempo de trabalho vem sendo prolongado (THOMAS *et al.*, 2014). O discurso que vêm à tona e que está entranhado na cultura brasileira define os mais velhos como sujeitos que não produzem, que não aprendem e que não são passíveis de investimento para o mercado de trabalho devido aos desgastes físicos e por estarem mais próximo à morte. Dessa forma, a visão atual do

mercado profissional em relação ao profissional mais velho é impregnada de informações culturais que definem estes sujeitos com demérito e não com importância e valorização de competências (MUTCHNIK; TREVISAN, 2009).

De fato, fatores como força física, velocidade cognitiva, habilidades de raciocínio e declínio da memória representam perdas relacionadas à idade. Todavia, os conhecimentos adquiridos por meio de experiências de trabalho e de vida tendem a se aperfeiçoar com a idade. Além disso, os profissionais mais velhos mostram níveis mais altos de satisfação no trabalho, de confiança pessoal, de lealdade e comprometimento afetivo, em comparação aos profissionais jovens (ZACHER, KOOIJ, BEIER, 2018). A partir dessa situação, percebe-se a necessidade de atenção a dois processos de mudanças: a mudança do olhar sobre o envelhecimento e a mudança do desenvolvimento de carreira (MUTCHNIK; TREVISAN, 2009).

O preconceito de idade não pode ser vencido sozinho, pelo esforço individual. Ele exige políticas sociais que venham a combater a cultura da discriminação em relação aos idosos na sociedade (FINEMAN, 2014). Em um estudo com gestores de recursos humanos de empresas no Brasil a respeito dos profissionais com mais de 50 anos (CEPELLOS; TONELLI, 2017), detectou-se algumas práticas de gestão da idade, no entanto, segundas as autoras, as empresas se mostram, ainda, despreparadas para enfrentar este cenário. Nesse sentido, Goldani (2010) argumenta que a discriminação por idade e os estereótipos são problemas que a sociedade precisa encarar e suprimir através da conscientização, da educação e de intervenções políticas apropriadas.

Para além do estudo envolvendo a carreira e o envelhecimento nas organizações, pesquisadores também buscam analisar a relação entre carreira e família de forma mais ativa. Oltramari e Grisci (2014) perceberam a partir dos dilemas contemporâneos relativos à carreira dos executivos bancários que toda a família é afetada. Essa afetação envolve o espaço da casa, danificado pela realização do trabalho e a intimidade das relações familiares que se mostram precarizadas, influenciando na vida profissional e pessoal dos sujeitos. Para Janasz e Behson (2007) conflitos na relação trabalho e família estão ligados a aspectos situacionais (conflito de papéis e ambigüidade) e demográficos (horas trabalhadas, número de

filhos), podendo resultar em aumento do absenteísmo, esgotamento, retirada e diminuição dos níveis de satisfação e comprometimento organizacional.

Diante do cenário exposto e das evidências encontradas na literatura, torna-se pertinente estudar carreira na visão de profissionais de diferentes idades, isto é, dos profissionais jovens e mais velhos. Por certo, tendências do mundo do trabalho atual têm suscitado reflexões sobre projetos e estilo de vida das pessoas, significando novas instâncias para o comportamento dos indivíduos com relação as suas carreiras profissionais (MAGALHAES; GOMES, 2005). Logo, trazer à tona o conhecimento que se produz no cotidiano desses dois grupos será de grande importância para entender a vida social que se constroem nas relações de trabalho.

3 MÉTODO

3.1 ABORDAGEM METODOLÓGICA

Este estudo trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, que visa possibilitar o entendimento dos indivíduos ou dos grupos no que se refere ao sentido construído a partir de um contexto social ou humano. Essa abordagem metodológica busca estabelecer o significado de um fenômeno baseando-se nas concepções dadas pelos sujeitos, sendo factível investigar padrões compartilhados de comportamento (CRESWELL, 2010). Além disso, esse enfoque está amparado pela necessidade de compreensão das interpretações que os atores sociais têm do mundo, visto que são estes que influenciam o comportamento que forma o mundo social (BAUER; GASKELL; ALLUM, 2010).

Nessa perspectiva, a relação sujeito-objeto passa a ser analisada mediante opiniões, atitudes, sentimentos, explicações, crenças, hábitos e práticas. Assim, tanto a subjetividade do pesquisador quanto daqueles que são pesquisados, integram o processo de pesquisa para compreender o fenômeno no seu interior. Logo, os fenômenos são estudados na sua totalidade e não fragmentados em variáveis simples (BAUER; AARTS, 2010; BAUER; GASKELL; ALLUM, 2010, NASCIMENTO-SCHULZER; CAMARGO, 2000).

3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Os participantes da pesquisa são formados por dois grupos: jovens profissionais e profissionais mais velhos. Assim sendo, foram elaborados critérios de inclusão de participação nesses grupos. Para os jovens profissionais: 1) ter idade entre 18 e 29 anos; e 2) estar devidamente matriculado em disciplinas dos três últimos semestres em cursos de graduação da área de negócios. Para os profissionais mais velhos: 1) ter idade mínima de 45 anos; e 2) ser graduado na área de negócios; e 3) ter experiência de trabalho na área de negócios. Cabe salientar que, nesse estudo, entende-se por área de negócio, o campo da administração, ciências contábeis e economia.

A escolha da delimitação da pesquisa leva em consideração a nova dinâmica do mundo do trabalho e as diferentes formas na qual os indivíduos são impactados quando se analisa o contexto social em que estão inseridos (MUTCHNIK; TREVISAN, 2009). Assim sendo, os critérios de inclusão elencados apresentam justificativas que serão apresentados a seguir.

O critério relacionado à faixa etária sustenta-se em alguns parâmetros. Para a Secretaria Nacional da Juventude são avaliados jovens todos aqueles que se situam entre 15 e 29 anos (TIRIBA; FISCHER, 2011). Tendo em vista a questão maioridade civil dos participantes, foram considerados para este estudo, jovens somente na idade de 18 a 29 anos. Para a Organização Mundial da Saúde a idade de 45 anos é indicada como marco inicial no processo de envelhecimento do trabalhador (CAMARANO; PASSINATO, 2008), por isso a definição de profissionais mais velhos foi incorporada a essa faixa etária. Além disso, a categorização de profissionais mais velhos, como aqueles pertencentes à idade a partir de 45 anos, vem sendo utilizada em pesquisas internacionais recentes (ALCOVER; TOPA, 2018; STYPINSKA; TUREK, 2017; HENNEKAM, 2016, 2016). Outra justificativa encontra-se no apontamento de Dutra (2011) na qual a fase de maturidade de uma pessoa entre 45 e 64 anos é indicada como a fase da permanência. Todavia, esta fase também abarca uma série de pessoas que vivem muitos processos de mudança em suas carreiras devido à turbulência no ambiente profissional e de possíveis modificações na estrutura familiar.

É também importante salientar que nas últimas décadas o perfil da população brasileira vem se alterando gradativamente devido à redução do crescimento populacional e a dinâmica demográfica, deixando de ser um país de jovens para se tornar um país composto por pessoas mais velhas (VENTURI, BOKANY, 2007; CAMARANO *et al.*, 2011; VERAS, 2009). Dessa forma, é imprescindível o acréscimo de discussões acerca dos assuntos que podem vir a garantir o desenvolvimento de atividades por parte de uma força de trabalho envelhecida (CEPELLOS, 2018).

A delimitação de discentes e de profissionais graduados na área de negócios fundamenta-se na viabilidade de agrupamento da amostra necessária e na possibilidade de acesso as Instituições de Ensino, aos conselhos regionais, associações de classe e nas redes sociais. Além disso, a escolha por discentes

matriculados em disciplinas dos três últimos semestres justifica-se devido à maior maturidade no curso e por possivelmente apresentarem uma experiência singular com o mundo do trabalho, sendo capazes de articular experiências iniciais de carreira com expectativas reais para o futuro.

Por último, o critério de experiência com alguma atividade de trabalho na área de negócios possibilita uma aproximação dos profissionais mais velhos com objeto representacional, isto é, a carreira. Esse argumento é corroborado por Dutra (2011, p. 106) ao dizer que “[...] para gerir sua carreira, a pessoa necessita conhecer-se, ter consciência de seu projeto profissional e ter conhecimento das oportunidades oferecidas pela empresa e pelo mercado de trabalho”.

No que se refere ao tamanho da amostra, participaram dessa pesquisa, 190 jovens profissionais e 105 profissionais mais velhos, sendo cada grupo tratado de forma homogênea. Esse quantitativo foi estabelecido tendo em vista o estudo recente realizado por Wachelke, Wolter e Matos (2016) no qual foi avaliado o efeito de variações no tamanho da amostra nas configurações dos resultados da análise prototípica a partir de evocações livres. Este estudo reforça a ideia de que os resultados de amostras com 100 participantes não são muito distantes de resultados de amostras maiores sobre o mesmo objeto. Os autores relatam, ainda, que amostras de 50 e 25 participantes não são recomendáveis, por terem alta variabilidade e baixa coincidência com amostras maiores.

3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

De acordo com Bauer, Gaskell e Allum (2010), cada método compõe o objeto de estudo de uma maneira particular, sendo necessária uma visão mais abrangente do processo de pesquisa social. É, portanto, possível fazer combinações de métodos para buscar o entendimento do fenômeno.

O estudo das RS necessita da utilização de métodos que proponham um levantamento do conteúdo da representação para delimitar seu núcleo central e estudar as relações entre os elementos, e para conhecer a sua organização, centralidade e hierarquia. Para atingir esses objetivos é preciso envolver uma abordagem multimetodológica, dentre as quais podem ser métodos interrogativos,

destacando-se a entrevista, o questionário, entre outros, e/ou métodos associativos, incluindo as evocações livres (ABRIC, 1994).

Considerando tais colocações, para acessar as RS de carreira dos participantes desta pesquisa, foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário com perguntas abertas associado à técnica de evocação livre (APÊNDICE A). Em face disso, o questionário foi dividido em três partes: a primeira contendo dados sociodemográficos para caracterização dos sujeitos; a segunda com questões para uso da técnica de evocação livre; e por fim, a terceira reuniu perguntas abertas no intuito de aprofundar a compreensão das RS de carreira.

Segundo Abric (1994) a utilização de questionários tradicionais possibilitaria, no máximo, o levantamento dos eixos ou dos fatores gerais que organizam a representação. É, pois, em razão do uso de questionários especificamente construídos que são permitidas as análises estruturais e o acesso a organização interna das RS. Importa também destacar que essa forma de coleta de dados contribui consideravelmente nas pesquisas das áreas das ciências sociais, visto que consegue elencar um grande número de pessoas, envolvendo poucos recursos e em um tempo relativamente curto (MARTINS, 2002).

A técnica de evocação livre, desenvolvida por Vergès (1992), tem como objetivo detalhar a representação em termos estruturais, coletando os elementos constitutivos de seu conteúdo (WACHELKE, 2009; ABRIC, 1994). A técnica é considerada útil, devido ao seu caráter espontâneo e menos controlado, pela facilidade de acesso aos elementos constitutivos do universo semântico do objeto estudado e por mostrar elementos implícitos ou latentes que ficariam mascarados ou perdidos (ABRIC, 1994).

Para realização da técnica de evocação livre foi preciso solicitar aos sujeitos de pesquisa que, a partir de um termo indutor, exposto pelo pesquisador, digam palavras ou expressões que venham instantaneamente à memória (ABRIC, 1994; SÁ, 1996). O termo indutor, nessa pesquisa, foi “carreira”, sendo solicitadas cinco respostas por participante. Para um refinamento metodológico, Vergès (1992) propôs a incorporação do procedimento de pedir aos sujeitos para, após a evocação, sublinhar as duas palavras que aparentam ser as mais importantes,

deixando-se assim de confiar exclusivamente na ordem imediata em que as palavras são proferidas instantaneamente (SÁ, 1996). Assim, optou-se neste estudo pela hierarquização dos itens realizada, pelo próprio sujeito, de acordo com sua ordem de importância.

Por fim, o questionário também envolveu questões abertas para auxílio na caracterização do objeto social estudado e para ampliação da coleta de informações sobre as RS dos sujeitos. Do mesmo modo, é preciso considerar que essas questões possibilitam conhecer o sentido do pensamento e a contextualização da RS, uma vez que os sujeitos têm a liberdade para se manifestar, permitindo a compreensão do conteúdo das RS e não somente da sua estrutura (MARTINS, 2002).

A realização da coleta de dados durou, aproximadamente, três meses sendo incluídos contatos iniciais e visitas de campo. No grupo de jovens profissionais, a coleta de dados foi realizada em duas Instituições de Ensino Federal do Espírito Santo, sendo priorizada a aplicação do questionário em grupo, de forma presencial, nas salas de aula. A vantagem da aplicação em grupo é de que os participantes, possivelmente, respondam todo o questionário, visto que estão retidos em um espaço e o pesquisador estará presente para esclarecer eventuais dúvidas (COZBY, 2003).

Ao selecionar as Instituições de Ensino dessa pesquisa foi escolhida a amostragem por conveniência (COZBY, 2003), sendo priorizadas por serem consideradas instituições singulares que buscam permanentemente a excelência no ensino. É notório também que essas instituições produzem, transferem e socializam conhecimentos e inovações, contribuindo para a formação do cidadão.

Em relação ao grupo de profissionais mais velhos, a coleta de dados foi realizada eletronicamente. Segundo Cozby (2003), “[...] os resultados obtidos pela internet são comparáveis aos obtidos por métodos convencionais”. Para facilitar a implementação dessa pesquisa contou-se com a colaboração de três Conselhos Regionais do Espírito Santo, todos da área de negócios, de uma Associação de Contabilistas do Espírito Santo e de uma Instituição de Ensino Federal. Além desses

auxílios, também foi necessário utilizar as redes sociais para ampliar o quantitativo de respondentes.

Ressalta-se que os procedimentos de pesquisa foram executados atendendo os critérios do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH), conforme resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, sendo aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo, campus Goiabeiras, sob parecer consubstanciado nº 3.469.817 de 25/07/2019 (APÊNDICE B). Além disso, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE C) foi elaborado para aprovação e assinatura dos participantes antes da realização da pesquisa.

3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Nessa pesquisa foram utilizados três procedimentos de análise de dados, são eles: classificação hierárquica descendente (CHD), análise prototípica e análise de similitude. A CHD foi utilizada para analisar os dados que se referem às perguntas abertas no terceiro tópico do questionário, a análise prototípica e a análise de similitude foram utilizadas para os dados coletados por meio da técnica de evocação livre. A associação desses procedimentos possibilitou que fosse ampliada a compreensão das RS de carreira.

A CHD proposta por Reinert (1990) e a análise de similitude foram realizadas com auxílio do *software* IRAMUTEQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*). Esse *software*, desenvolvido a princípio em língua francesa pelo pesquisador francês Pierre Ratinaud (2009), possui um código-fonte aberto e gratuito, sendo licenciado por GNU GPL (v2). Atualmente, ele apresenta dicionários completos em algumas línguas. No Brasil, sua utilização se deu a partir de 2013 (CAMARGO; JUSTO, 2013).

Ao utilizar o ambiente computacional R e a linguagem *python*, o IRAMUTEQ proporciona diferentes tipos de análise textuais, desde as mais simples, como a análise lexicográfica, a análise fatorial de correspondência e a nuvens de palavras, até as análises multivariadas, como a CHD e a análise de similitude (CAMARGO; JUSTO, 2013). De acordo com Lahlou (1994), é possível utilizar as análises textuais

para detalhar um material gerado por um único produtor, como também pode-se confrontar produções diferentes em função de variáveis particulares que descrevem quem produziu o texto, visando à finalidade comparativa e relacional.

Na análise textual realizada pelo IRAMUTEQ, abordam-se três noções importantes: o *corpus*, o texto e o segmento de texto. O *corpus* significa o conjunto de textos que se planeja analisar, sendo sua construção realizada pelo próprio pesquisador. A definição de texto depende da natureza da pesquisa, todavia o conjunto de unidades de texto corresponde ao *corpus* de análise. Os textos são desmembrados por linhas de comando, também chamada de “linha com asteriscos”, cuja intenção é informar o número de identificação do entrevistado, isto é, de quem produziu o texto, e algumas variáveis que são consideradas relevantes para o delineamento da pesquisa. Por último, tem-se a noção de segmento de texto que é a principal unidade de análise textual, visto que é constituída por um ambiente de palavras (CAMARGO; JUSTO, 2013).

No caso dessa pesquisa, cada resposta da questão aberta do questionário foi definida como um texto e o conjunto total dessas respostas constituiu o *corpus* de análise. Em relação ao segmento de texto, ainda que seja possível serem desenvolvidos pelo pesquisador, nessa pesquisa eles foram construídos automaticamente pelo *software*. Assim sendo, o *corpus* refere-se ao conjunto de 190 transcrições de perguntas direcionadas a profissionais jovens e 105 transcrições de perguntas direcionadas a profissionais mais velhos, totalizando um *corpus* de 295 textos.

Conforme já referenciado, o *software* apresenta algumas possibilidades de análises textuais, dentre elas a CHD aplicada neste estudo. O procedimento de análise da CHD segue algumas etapas, sendo a primeira delas a realização de uma análise lexicográfica. O programa faz a identificação e reformatação das unidades de texto, transformando textos em segmentos de texto. Além disso, identifica a quantidade de palavras, a frequência média, o número de hapax, pesquisa o vocabulário para reduzir palavras com base em suas raízes (lematização) e cria um dicionário de formas reduzidas, identificando formas ativas e suplementares (CAMARGO; JUSTO, 2013).

Assim, no método da CHD os segmentos de texto são classificados de acordo com seus respectivos vocabulários, e o conjunto desses segmentos é dividido em função da frequência das formas reduzidas. Nessa etapa é alcançada uma classificação definitiva por meio de diversos testes qui-quadrado, repartindo o *corpus* em classes, ou seja, os segmentos de texto são reagrupados em função da similaridade entre si. Logo após, o *software* exibe a organização dos dados sob forma de um dendrograma, tornando compreensíveis as relações entre as classes (CAMARGO; JUSTO, 2018).

Perante uma postura interpretativista, a significação das classes está vinculada ao conjunto de ideias ou teorias de cada pesquisa. Estas classes podem mostrar RS ou campos de imagens sobre um dado objeto, ou somente características de uma mesma representação social. Contudo, frequentemente, não existe compatibilidade entre o número de classes e o número de RS envolvidas na pesquisa. Os apontamentos relacionados ao conteúdo de cada classe, os aspectos da própria pesquisa, geralmente vinculados a afiliação grupal de cada participante e as práticas sociais, é que indicam se elas são RS ou apenas uma representação social (CAMARGO; JUSTO, 2013).

No que se refere aos dados coletados por meio da técnica de evocação livre, utilizou-se a análise prototípica, que consiste em um processo que integra a frequência com a ordem média em que são evocadas cada palavra ou expressão, ou seja, fundamenta-se na avaliação da saliência dos elementos representacionais em termos quantitativos, interligando um aspecto coletivo a outro mais individual (POLLI; WACHELKE, 2013; SÁ, 1996). A rigor, essa análise é uma combinação de apresentação de dados e um padrão de organização de informações relativas à evocação de formas verbais de maneira resumida. Não sendo, portanto, um procedimento de cálculo de parâmetros ou uma análise estatística padrão (WACHELKE; WOLTER, 2011).

Outro ponto que ainda cabe ser destacado é que não existe uma correspondência imediata entre núcleo central e a zona do núcleo na análise prototípica. Esta fornece apenas hipóteses de centralidade (WACHELKE; WOLTER, 2011). Existem alguns procedimentos pertencentes ao núcleo central da representação social que confirmam a centralidade dos elementos, como a técnica de *mise en cause* ou

questionamento e os esquemas cognitivos de base (WACHELKE; WOLTER, 2011; SÁ, 1996; POLLI; WACHELKE, 2013). Esses procedimentos são classificados por Moliner (1994) como métodos de identificação. Ainda assim, “a análise prototípica tem sido adotada frequentemente por pesquisadores como única etapa em investigações de núcleo central” (WACHELKE, 2009, p. 103).

De acordo com o procedimento delineado por Vergès (1992), mediante as respostas dos participantes, é preciso calcular duas coordenadas: a frequência da palavra ou expressões no *corpus* do grupo e a ordem média de evocação. Logo após o cálculo, palavras ou expressões são classificadas em “alto” ou “baixo”, conforme um valor de corte de referência, diferente para cada uma das duas coordenadas. A partir do cruzamento desses dados originam-se quatro quadrantes, envolvendo quatro zonas em uma RS, na qual são atribuídos diferentes graus de centralidade das palavras, demarcando a tabela de resultados da análise prototípica (Tabela 1). Dessa forma, é possível inferir sobre quais são os elementos centrais e quais são os elementos periféricos de uma RS (POLLI; WACHELKE, 2013; WACHELKE; WOLTER, 2011).

Tabela 1: Quadro de distribuição dos elementos das RS, em função da frequência e ordem média de evocação.

		ORDEM MÉDIA DE EVOCAÇÃO	
F R E Q U Ê N C I A		1º Quadrante Núcleo Central	2º Quadrante Primeira Periferia
		3º Quadrante Zona de Contraste	4º Quadrante Segunda Periferia

O quadrante superior esquerdo ou primeiro quadrante reúne as palavras com alta frequência e baixa ordem de evocação, ou seja, estão relacionadas às respostas providas por um número grande de participantes e que foram evocadas prontamente. Sendo os elementos mais salientes, indicam ser o núcleo central da representação (POLLI; WACHELKE, 2013; WACHELKE; WOLTER, 2011; SÁ, 1996).

Os outros quadrantes correspondem aos possíveis elementos constitutivos do sistema periférico. O segundo quadrante, indicada como zona da primeira periferia, engloba as respostas com alta frequência, porém que foram mais tardiamente evocados, portanto, com alta ordem de evocação. Representa, então, os elementos secundários da representação, apesar de apresentarem indicativos de saliência nas respostas. O terceiro quadrante ou também chamada de zona de contraste expõe os elementos menos frequentes e mais imediatamente evocados. Essa zona é constituída por respostas minoritárias que podem indicar apenas complementos da primeira periferia, ou a existência de um subgrupo que considera alguns elementos diferentes da maioria, quiçá até mesmo com um núcleo central distinto. Por fim, o quarto quadrante representado pela zona da segunda periferia refere-se a elementos pouco salientes relacionados tanto à frequência, quanto a ordem de evocação. Logo, são menos interessantes para a estrutura da representação do grupo social, trazendo aspectos mais individualizados (WACHELKE; WOLTER, 2011).

Os dados relativos às questões de evocação livre serão submetidos a análises efetuadas por meio do programa computacional OpenEvoc. Essa ferramenta, construída por Sant'Anna (2012), encontra-se alinhada com a Teoria do Núcleo Central das RS. De forma equivalente ao *software* EVOC, esse programa organiza em quatro quadrantes a frequência e a ordem média de evocação das palavras. Além disso, possui capacidade de criação e edição de questionários online para coleta e transcrição de dados, gera gráficos estatísticos, tabelas de distribuição de frequências e cálculos de correlações simples.

A partir do conjunto de dados agrupados pela análise prototípica pode-se realizar a análise de similitude com o uso do programa computacional IRAMUTEQ. O *software* se baseia na teoria dos grafos, ou seja, para facilitar a compreensão e a interpretação das matrizes, é construída uma “árvore máxima” cujos vértices são os elementos do *corpus* e as arestas são os valores dos índices de similitude entre esses itens. Para se chegar a esse resultado, o programa calcula o índice de similitude entre cada par de elementos, identificando as coocorrências entre as palavras (SÁ, 1996; CAMARGO; JUSTO, 2013).

A análise de similitude foi estabelecida no campo das RS por Claude Flament, com a colaboração de Vergès e Degenne nos anos de 1970, trazendo em evidência a conexão dos diversos elementos de uma representação. Essa estratégia metodológica foi desenvolvida particularmente para se ajustar à construção de objetos de pesquisa em termos de RS (SÁ, 1996).

No campo de estudos de RS, bem como em outras áreas das ciências sociais, humanas e cognitivas, a utilização de *softwares* específicos para análise estatística de textos tem-se ampliado, estando cada vez mais presente nesses estudos (CAMARGO; JUSTO, 2013; CHARTIER; MEUNIER, 2011). Segundo McNamara (2011) extensas *corpora* de textos associadas com técnicas computacionais possibilitam aos pesquisadores extrair o significado do texto e, portanto, investigar diversos aspectos da mente e da cultura humana que se revelam no texto. Entre as vantagens metodológicas com relação ao uso de métodos computacionais para pesquisa qualitativa está a ampla eficiência, permite auxiliar no tratamento de grandes amostras e possui a capacidade de tornar o processo de pesquisa mais sistemático e explícito e, portanto, mais transparente e rigoroso. Além disso, as tarefas mecânicas, tediosas e complicadas desse processo podem ser desprendidas do pesquisador, sendo possível empregar mais tempo em atividades mais criativas e analíticas (KELLE, 2008).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Seguindo os objetivos dessa pesquisa, os resultados descritivos foram organizados em quatro seções. Inicialmente, apresenta-se os dados da primeira parte do questionário cuja finalidade é a caracterização dos sujeitos. Logo após, os resultados e a discussão da análise prototípica e da análise de similitude, para descrever a estrutura e a conexidade dos elementos. Por fim, segue-se a análise textual, na qual é explicado o conteúdo e a formação das RS de carreira.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS

Participaram da pesquisa um total de 337 pessoas. Dessa amostra, 42 foram excluídas por não atenderem alguns dos critérios delimitados para a pesquisa, como a idade e o curso de graduação. Por consequência, obteve-se 295 respostas válidas, das quais 190 eram profissionais jovens com idade média de 22,79 anos (DP=3,32) e 105 eram profissionais mais velhos com idade média de 53,30 anos (DP=8,94).

Em relação aos dados sociodemográficos de caracterização dos sujeitos dessa pesquisa, nota-se, conforme Tabela 2, uma disparidade maior em relação ao gênero do grupo de profissionais mais velhos, indicando uma prevalência (67,62%) do gênero masculino na amostra. Já no grupo de profissionais jovens, essa porcentagem torna-se mais homogênea, sendo (45,79%) composta por homens e (54,21%) por mulheres.

No que se refere ao estado civil e a quantidade de filhos dos participantes, no grupo de profissionais mais velhos, a maioria são casados (63,81%) com 2 filhos (50,48%). No grupo de profissionais jovens esse perfil altera-se, sendo assinalado um número expressivo de profissionais solteiros (90%) e que não possuem filhos (97,37%).

Ao quantificar a amostra no quesito área de negócios, a que teve um percentual levemente maior de participantes foi a de administração com 41,90% no grupo de profissionais mais velhos e de 43,68% no grupo de profissionais jovens. Contudo, a área de ciências contábeis encontra-se também com um número considerável de respondentes, totalizando um quantitativo de 32,38% profissionais mais velhos e

36,84% de profissionais jovens. Por último, têm-se os respondentes na área de ciências econômicas com 23,81% e 19,47% de profissionais mais velhos e profissionais jovens, respectivamente. Dentre os participantes da amostra de profissionais mais velhos verificou-se também que 1,9% possuíam mais de 1 graduação na área de negócios.

Tabela 2 – Gênero, Estado Civil, Filhos e Áreas de Negócios.

Variável		Profissionais jovens		Profissionais mais velhos	
		n	%	n	%
Gênero	Masculino	87	45,79%	71	67,62%
	Feminino	103	54,21%	34	32,38%
	Total	190	100,00%	105	100,00%
Estado civil	Divorciado	2	1,05%	12	11,43%
	Casado	11	5,79%	67	63,81%
	Solteiro	171	90,00%	13	12,38%
	União estável	6	3,16%	9	8,57%
	Viúvo	0	0,00%	4	3,81%
	Total	190	100,00%	105	100,00%
Quantidade de filhos	Não tenho filhos	185	97,37%	15	14,29%
	1	4	2,11%	19	18,10%
	2	1	0,53%	53	50,48%
	3	0	0,00%	14	13,33%
	4	0	0,00%	3	2,86%
	Mais de 4	0	0,00%	1	0,95%
	Total	190	100,00%	105	100,00%
Graduação	Ciências contábeis	70	36,84%	34	32,38%
	Administração	83	43,68%	44	41,90%
	Ciências econômicas	37	19,47%	25	23,81%
	Mais de 1 graduação	0	0,00%	2	1,9%
	Total	190	100,00%	105	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Além desses dados, é interessante ressaltar que 83,16% da amostra dos profissionais jovens ingressaram no mercado de trabalho na década de 2010, 8,42% ingressaram na década de 2000 e somente 7,89% ainda não ingressaram. Pode-se, ainda, verificar que a maioria dos profissionais mais velhos (54,29%) ingressou no mercado de trabalho na década de 1980, 22,86% na década de 1990 e 13,33% na década de 1970. O restante se concentrou nas décadas de 1950 (0,95%), 1960 (2,86%), 2000 (2,86%) e 2010 (2,86%).

Na Tabela 3 observa-se que parte significativa da amostra de profissionais mais velhos (59,05%) atua há mais de 12 anos em uma mesma organização. Desse grupo, 60% trabalham na administração pública e 29,52% em entidades privadas. No caso dos profissionais jovens é possível perceber uma paridade em relação ao quesito tempo na organização, sendo 37,37% deles com menos de 1 ano e 35,26% de 1 a 3 anos em uma mesma organização. Em relação à natureza jurídica da organização em que trabalham, os números se invertem, sendo destaque as entidades privadas com 52,11% e 22,63% da administração pública.

Tabela 3 – Tempo na Organização, Natureza Jurídica da Organização e Mudança de Trabalho

Variável	Profissionais jovens		Profissionais mais velhos		
	n	%	n	%	
Tempo na Organização	Menos de 1 ano	71	37,37%	6	5,71%
	De 1 a 3 anos	67	35,26%	6	5,71%
	De 4 a 6 anos	10	5,26%	8	7,62%
	De 7 a 9 anos	3	1,58%	9	8,57%
	De 10 a 12 anos	0	0,00%	7	6,67%
	Mais de 12 anos	0	0,00%	62	59,05%
	Não estou trabalhando/estagiando no momento	38	20,00%	7	6,67%
	Não responderam	1	0,53%	0	0,00%
	Total	190	100,00%	105	100,00%
Natureza Jurídica da Organização	ADM pública	43	22,63%	63	60,00%
	E. empresariais	99	52,11%	31	29,52%
	E. sem fins lucrativos	8	4,21%	2	1,90%
	Pessoas físicas	1	0,53%	3	2,86%
	Não estou trabalhando/estagiando no momento	38	20,00%	6	5,71%
	Não responderam	1	0,53%	0	0,00%
	Total	190	100,00%	105	100,00%
Mudança de Trabalho	Nenhuma	53	27,89%	14	13,33%
	1 vez	30	15,79%	11	10,48%
	2 vezes	38	20,00%	8	7,62%
	3 vezes	32	16,84%	24	22,86%
	4 vezes	15	7,89%	13	12,38%
	Mais de 4 vezes	21	11,05%	35	33,33%
	Não responderam	1	0,53%	0	0,00%
	Total	190	100,00%	105	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os participantes também foram questionados quantas vezes ao longo de sua trajetória profissional houve mudança de trabalho/emprego/estágio. O resultado revelou que 33,33% dos profissionais mais velhos saíram mais de 4 vezes do

emprego, 22,86% mais de 3 vezes e 13,33% nunca mudaram. Os dados se modificam quando analisamos o grupo de profissionais jovens, sendo 27,89% os que nunca saíram do emprego, 20% os que saíram 2 vezes e 16,84% os que saíram 3 vezes.

4.2 ANÁLISE PROTOTÍPICA

Para identificar a estrutura das RS de carreira, ou seja, os elementos que envolvem o sistema central e periférico desse objeto social, os grupos pesquisados forneceram cinco palavras ou expressões de evocação a partir do termo indutor “carreira”. A amostra formada por 190 profissionais jovens e 105 profissionais mais velhos foi submetida ao *software* OpenEvoc.

Com três casos omissos, os profissionais jovens evocaram em seu conjunto um total de 947 palavras e/ou expressões, os profissionais mais velhos, 525. Mediante procedimento de lematização das evocações, as palavras que compartilhavam o mesmo radical e classe foram reagrupadas, adotando a resposta mais frequente dentre elas ou, no caso de frequências iguais, na forma masculina e singular, conforme consta no APÊNDICE D.

Com base na lei de Zipf foi estabelecida a frequência mínima para inclusão das palavras nos quadrantes. A Lei de Zipf é denominada de lei quantitativa fundamental da atividade humana e descreve a relação e a ordem de série das palavras que aparecem em um texto suficientemente grande. Por intermédio dessa Lei, foi possível identificar três saltos na distribuição da frequência das palavras, que são as zonas de frequência. As palavras que são muito pouco numerosas estão na primeira zona, às palavras que são pouco numerosas situam-se na segunda zona e as palavras que são muito numerosas pertencem à terceira zona (ARAÚJO, 2006; QUONIAM *et al.*, 2001). Para essa pesquisa, a frequência mínima foi delimitada mediante o valor localizado no final da primeira zona. Dessa forma, a frequência mínima considerada foi de 8 na amostra de profissionais jovens, totalizando 25 evocações, e de 6 na amostra de profissionais mais velhos, totalizando 20 evocações, correspondendo um pouco menos de 3% e de 4% do tamanho das amostras, respectivamente.

imediate entre núcleo central e a zona do núcleo na análise prototípica. Esta fornece apenas hipóteses de centralidade.

A Tabela 4 indica os resultados da análise prototípica para o termo “carreira”, para os grupos de profissionais jovens e mais velhos. A partir dessa análise pode-se observar que a palavra “estabilidade”, possivelmente, se refere ao elemento central da representação social de carreira para os profissionais jovens. Esse elemento apresentou maior frequência ($\geq 21,24$) e foi mais rapidamente evocado ($OME < 2,83$), por isso mantém um laço privilegiado com o objeto da representação. No que se refere ao grupo de profissionais mais velhos as palavras “realização”, “responsabilidade” e “satisfação” se destacaram também com frequências altas ($\geq 10,25$) e ordens médias de evocação baixas ($< 2,89$), sendo provavelmente os elementos pertencentes ao sistema central dessa representação.

A possível organização do núcleo central dos grupos aponta diferenças entre eles. O elemento central “estabilidade” para os jovens profissionais é influenciado pelo contexto atual do mercado de trabalho, indicado pelo desemprego estrutural e pela constante instabilidade profissional (CASTRO; PEGO, 2000). Diante dessa conjuntura, é sensato pensar que os jovens desejam fortemente a estabilidade para construção de uma carreira mais sólida. Eles querem correr menos riscos financeiros e também emocionais, por isso vinculam a carreira a uma necessidade maior de segurança. Para se ter ideia do quão importante é esse elemento para a carreira, nessa análise, os jovens preferem a estabilidade em detrimento de dinheiro, salário ou remuneração, por exemplo. É fato que, nesse tempo de crise, esse grupo busque primordialmente a estabilidade de forma a trazer mais confiança e segurança para sua carreira.

Considerando o núcleo central da amostra dos profissionais mais velhos, a carreira é pensada mais como um produto final de seus anseios, perpassando algumas necessidades psicológicas como a realização e satisfação. Esse conjunto de palavras remete a questões motivacionais, sendo a carreira amparada por meio delas. A palavra “realização” denota o quanto é importante para a carreira dos mais velhos conquistarem aquilo que se deseja. A palavra “responsabilidade” acrescenta, nessa constituição, uma dimensão avaliativa, trazendo à tona a responsabilização individual no trabalho, que Kovács (2006) aponta em seus estudos. A menção alta

desse termo pode ter sido motivada também por ser um grupo composto por pessoas mais experientes que buscam mais a garantia de emprego (FANTINI; SOUZA, 2015).

Ademais, a característica da amostra revela que os profissionais mais velhos trabalham, em sua maioria, na administração pública e os profissionais jovens atuam, em maior número, em entidades privadas. Esse contexto pode refletir na estrutura elencada na análise prototípica. Ao trabalhar na esfera pública os profissionais mais velhos já são estáveis e isso pode favorecer a uma não evocação desse elemento com tanta intensidade e de modo rápido. Então, o foco para esse grupo não seria a busca pela estabilidade. Talvez essa e outras discrepâncias nas características da amostra, como gênero, estado civil, filhos e tempo na organização afetem os significados dos elementos para os dois grupos.

Para além da organização do núcleo central, é possível visualizar o sistema periférico nos três outros quadrantes, denominados como primeira periferia, zona de contraste e segunda periferia. Na primeira periferia do grupo de profissionais jovens encontram-se os elementos “sucesso”, “dinheiro”, “trabalho” e “futuro” que envolveu respostas com alta frequência ($\geq 21,24$), que, porém não foram tão prontamente evocados pelos participantes ($OME \geq 2,83$). Já na zona de contraste, os elementos foram evidenciados por terem uma frequência menor ($< 21,24$) e por serem mais imediatamente evocados ($OME < 2,83$), dentre eles, pode-se citar os termos “realização”, “dedicação”, “planejamento”, “conhecimento”, “estudo”, “objetivo”, “responsabilidade”, “esforço”, “satisfação”, “desenvolvimento”, “foco” e “progresso”.

Ao visualizar o grupo de profissionais mais velhos têm-se na primeira periferia os elementos “sucesso”, “estabilidade” e “trabalho” com alta frequência ($\geq 10,25$) e mais tardiamente evocados ($OME \geq 2,89$). Na zona de contraste as palavras “reconhecimento”, “crescimento”, “conhecimento”, “profissão”, “segurança”, “remuneração”, “capacitação” e “estudo”, aparecem por serem elementos menos frequentes ($< 10,25$) e mais imediatamente evocados ($OME < 2,89$).

É destacada, ainda, na Tabela 4, a segunda periferia na qual se concentram os elementos mais distantes do possível núcleo central das RS pesquisadas. Dentre as palavras desse quadrante estão “comprometimento” e “progressão” para o grupo de

profissionais mais velhos e “experiência” e “tempo” para o grupo de profissionais jovens. Essa composição individualiza o significado de carreira, porém regula e preserva comportamentos, protegendo o núcleo central (ABRIC, 1998).

É interessante, ainda, salientar que na zona de contraste dos dois grupos encontram-se os elementos “estudo” e “conhecimento”. Essas respostas minoritárias podem indicar que, tanto para os jovens quanto para os mais velhos, é importante estudar e expandir sempre o conhecimento, para assim, se ter sucesso na carreira.

O sistema periférico das RS é capaz de elaborar a representação em termos concretos, sendo determinado pelas práticas do cotidiano (ABRIC,1998). Os elementos que estão inclusos nas duas estruturas desse sistema possuem características variadas e peculiares, criam aspecto de concretude na representação e regem comportamentos. Para os profissionais jovens, quando se pensa em carreira, é instantâneo atribuir posicionamentos como esforço, objetivo, planejamento e foco. Para os profissionais mais velhos, logo vem à tona práticas relacionadas à capacitação, comprometimento, desafio, prazer, progressão e segurança. Portanto, a orientação de condutas e ações adotadas pelos grupos em relação à carreira é evidenciada nesse sistema.

Ao comparar a estrutura representacional dos grupos, percebe-se que os termos “conhecimento”, “crescimento”, “dedicação”, “desenvolvimento”, “estabilidade”, “estudo”, “profissão”, “realização”, “reconhecimento”, “remuneração”, “responsabilidade”, “satisfação”, “sucesso”, “trabalho” são comuns aos dois grupos. Ao todo são 14 termos evocados que se repetem nas duas estruturas, sendo alguns localizados em quadrantes diferentes. Assim, a constituição dessas duas RS denota um estado de sobreposição dos elementos. É possível, ainda, observar que existem diferenças na composição dos núcleos centrais nos dois conjuntos amostrais, a “estabilidade” em um grupo e a “realização”, “satisfação” e “responsabilidade” no outro grupo.

No que se referem aos elementos não comuns da estrutura, alguns refletem especificidades próprias de cada grupo. As palavras “segurança”, “desafio” e “capacitação”, salientados pelos mais velhos conferem ao grupo uma noção de desbravamento na carreira guiado pela necessidade de segurança e pelas

adversidades enfrentadas em relação aos aspectos de capacitação. As palavras “dinheiro”, “salário” e “tempo”, alicerçam no grupo de profissionais jovens a ideia de se obter vantagens econômicas, além é claro de ser mais nítida a concepção da construção de carreira a longo prazo. Ademais, nesse último grupo, encontram-se também as palavras “esforço”, “objetivo” e “experiência”, conferindo a eles o desejo de conhecimento a ser adquirido com a prática que pode ser alcançado com bastante empenho na carreira, pois parece que para esse grupo é com zelo e trabalho duro que eles conseguem se destacar e serem bons profissionais.

Para compreensão da estrutura da RS de carreira é importante considerar, nesse estudo, a análise prototípica como resultado parcial. A próxima análise realizada, que é a de similitude, complementa e estende o acesso à estrutura interna das representações, permitindo o estudo das relações entre os elementos. É por meio dessa análise conjunta que será melhor evidenciada a estrutura da RS de carreira para os dois grupos.

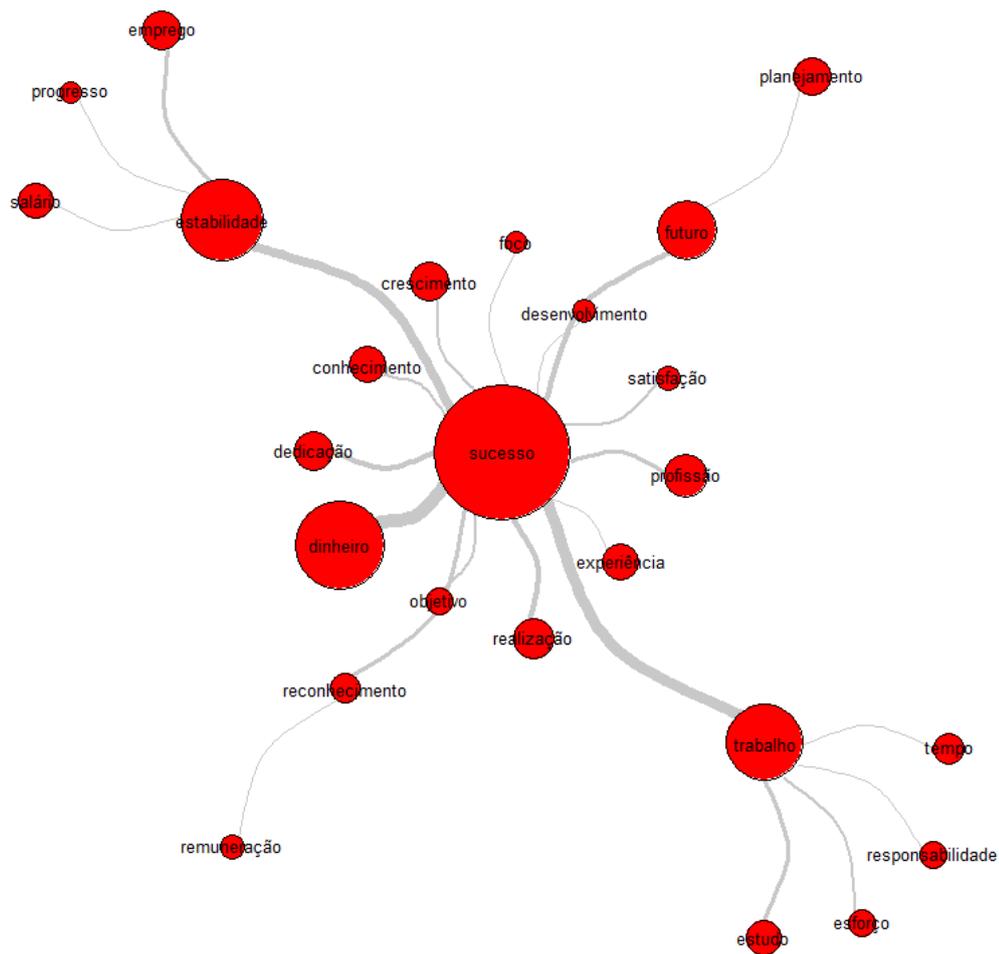
4.3 ANÁLISE DE SIMILITUDE

A partir do aproveitamento dos dados obtidos por meio da técnica de evocação livre foi possível identificar as relações de similitude no interior da representação, ou seja, os elementos que andam juntos, que estão associadas na caracterização do objeto (SÁ, 1996). Para analisar estatisticamente esses dados, utilizou-se o programa IRAMUTEQ.

Ao inserir os dados no programa, foram definidos alguns parâmetros para a construção da árvore de similitude. Para essa análise, foram selecionadas palavras de maior frequência para comporem o gráfico, sendo 25 palavras na amostra de profissionais jovens e 20 palavras na amostra de profissionais mais velhos, utilizando a frequência mínima de 8 e 6, respectivamente. Para gerar um gráfico mais adequado visualmente também foram realizados alguns ajustes gráficos. Os resultados dessas análises são apresentados mais adiante, nas Figuras 1 e 2. De acordo com os gráficos das análises de similitude, podem ser observadas as coocorrências e as indicações de conexão entre os elementos da representação social de carreira dos profissionais jovens e dos profissionais mais velhos.

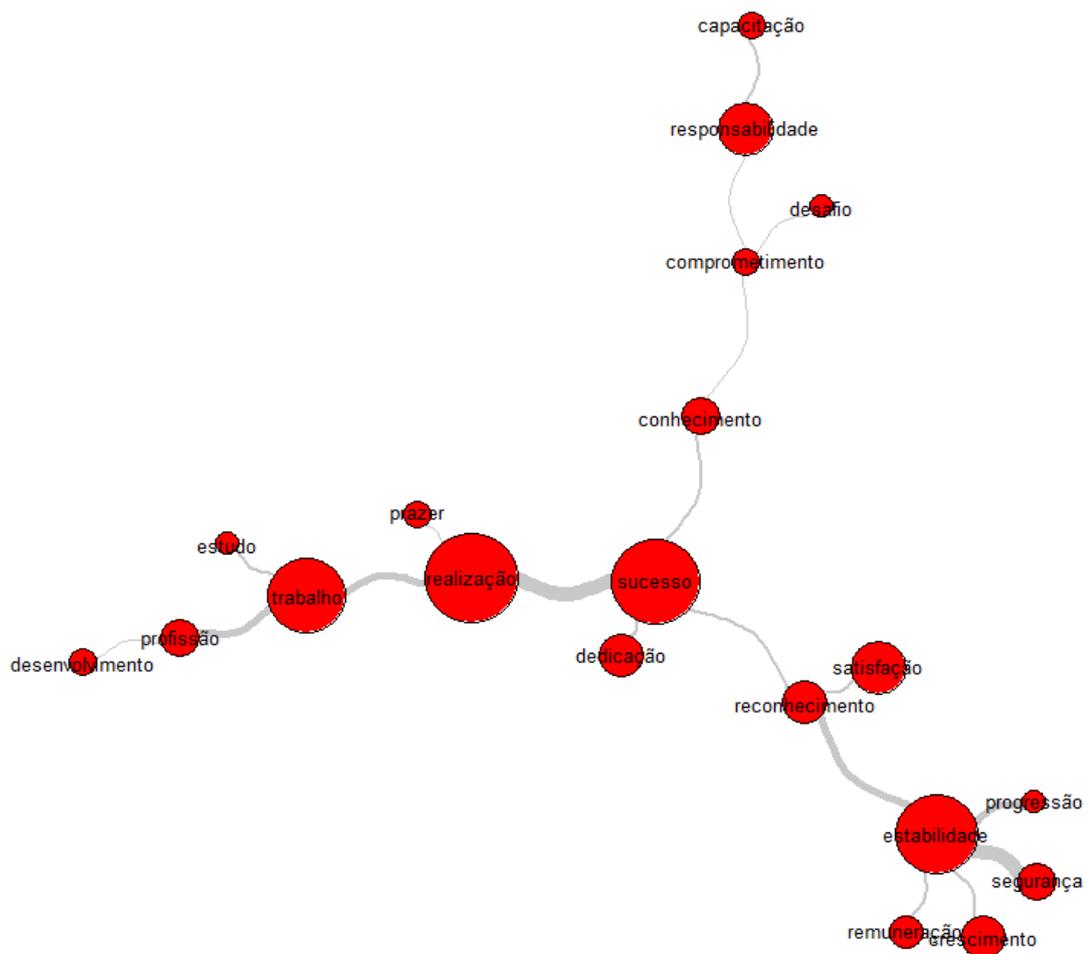
Nota-se, na Figura 1, que dentre os elementos no grupo de profissionais jovens, a palavra “sucesso” se destaca notoriamente, sendo um elemento organizador central fortemente associado aos elementos “dinheiro”, “estabilidade” e “trabalho”. Outras palavras também se ramificam do elemento “sucesso”, mantendo conexões entre eles. Além disso, no extremo das palavras “futuro”, “trabalho”, “estabilidade” e “reconhecimento” existem mais ramificações que interligam os elementos. Por exemplo, ao evocar a palavra “trabalho”, muitos sujeitos dessa pesquisa associaram as palavras “tempo”, “esforço”, “estudo” e “responsabilidade”. Portanto são palavras que vão juntas, ou seja, ligadas entre si.

Figura 1: Gráfico de análise de similitude relacionadas ao termo indutor carreira de profissionais jovens (n=190).



Ao realizar uma leitura mais aprofundada pode-se considerar por meio das conexões que, para os profissionais jovens, o elemento “sucesso” está no cerne do debate sobre carreira. Esse elemento imbrica na formação de várias teias de pensamento, sendo a base e a sustentação para que outros elementos se conectem e caminhem juntos, refletindo, assim, em desdobramentos relevantes na estrutura da árvore máxima. Dentre os desdobramentos estão os elementos “dinheiro”, “estabilidade”, “trabalho” e “futuro” que apresentam uma alta conexão com o termo “sucesso” e, por isso, são igualmente importantes nessa construção.

Figura 2: Gráfico de análise de similitude relacionadas ao termo indutor carreira de profissionais mais velhos (n=105).



Diferentemente da análise realizada no grupo de profissionais jovens, a Figura 2 exhibe uma estrutura evidenciada por blocos, ou seja, apresenta conjuntos de diferentes elementos conectados (SÁ, 1996). Em extremidades opostas, é possível evidenciar uma forte conexidade entre as palavras “sucesso” e “realização” e entre “estabilidade”, “reconhecimento”. Em uma última extremidade tem-se a palavra “conhecimento” interligando outros elementos de maneira não tão forte.

Ainda no grupo dos profissionais mais velhos, é possível visualizar a ramificação da palavra “trabalho” e da palavra “estabilidade” em outros elementos. Isso significa dizer que quando se pensa nessas palavras, outras são evocadas e conectadas. Assim, “estudo”, “profissão” e “desenvolvimento” estão associadas à palavra “trabalho” e “crescimento”, “remuneração”, “progressão” e “segurança” estão associadas à palavra “estabilidade”.

Ao analisar os resultados entende-se que dois elementos, “sucesso” e “realização”, se mostram mais significativos na estrutura e aglutinam outros elementos. Isso significa dizer que para os profissionais mais velhos, além da palavra “sucesso”, “realização” também tem um peso grande ao tratar-se de carreira. Segundo Hall (1996) o sucesso psicológico do indivíduo trata-se de um sentimento de orgulho e realização pessoal por conseguir atingir propósitos significativos da vida. Sabe-se então que, algumas vezes, sucesso e realização são construtos que caminham juntos, por isso, nessa estrutura esses elementos apresentam uma ligação bastante alta. Quando se evoca o elemento “realização”, os profissionais mais velhos buscam uma realização tanto profissional, ou seja, pelo trabalho, quanto à pessoal, por meio da família e do prazer.

A partir da análise de similitude nota-se uma organização próxima a tabela de resultados da análise prototípica. É possível inferir que há um fortalecimento da hipótese de centralidade do termo “realização” para o grupo de profissionais mais velhos, devido às fortes relações de conexidade do elemento. Além disso, os elementos que sobressaem na árvore máxima dos profissionais jovens pertencem ao sistema central e a zona da primeira periferia da estrutura representacional representação. São, portanto, elementos que além de serem identificados com alta frequência também possuem uma forte conexidade.

Conforme mencionado na análise anterior, observa-se que, apesar da diferença constatada pela organização do núcleo central das representações, existem muitos termos comuns aos grupos. Agora, com base na análise de similitude, é possível notar a existência de um conector que pertence aos dois grupos que é “sucesso”. Esse termo, nas duas estruturas, encontra-se situado em um lugar estratégico, interligando-se e relacionando-se a vários outros termos. É verdade, também, que apesar de não se encontrar no núcleo central, esse elemento está no limiar do ponto de corte. Assim, pode-se dizer que ele está muito mais próximo do núcleo central do que do sistema periférico.

Dessa maneira, pondera-se que, embora as RS se configurem como diferentes perante a Teoria do Núcleo Central (ABRIC, 1994), essas RS são muito parecidas. De modo geral, o significado de carreira para eles abrange muitos construtos similares ou, às vezes, iguais. Isso revela que no pensamento comum dos grupos estão embutidos alguns valores que equivalem-se, e que constroem e sustentam o objeto representacional.

Por outro lado, entende-se também que a carreira para cada período de vida é representado socialmente de maneira diferente. Essa diferença está alinhada com a questão geracional. Os profissionais jovens e mais velhos, conforme detalhado mais adiante, possuem particularidades intrínsecas a cada grupo de pertença, relacionadas à experiência, a idade e a maturidade na carreira, que os fazem ter prioridades, atitudes e visões de mundo distintas.

De acordo com Bendassolli (2009), a carreira é apresentada como um conceito mediador capaz de conectar várias dimensões da experiência humana ao redor do trabalho, por isso, em todas as análises realizadas até o momento, é possível notar que carreira reúne vários elementos. A representação social que se constrói a partir desses elementos envolve, entre outros, aspectos informativos, cognitivos, ideológicos, normativos, crenças, valores e opiniões (JODELET, 2001). Esses elementos originam-se de escolhas subjetivas na trajetória da carreira que estão atrelados as necessidades, aspirações e expectativas dos indivíduos. Assim, infere-se que os grupos destacam a carreira como uma concepção assinalada por sentido de percurso individual e personalizada (CASTRO; PEGO, 2000). Isso porque, a carreira tornou-se algo subjetivo para os profissionais jovens e para os mais velhos,

sendo construída e desenvolvida pelos próprios sujeitos. Em razão desse contexto, pode-se definir carreira como um tema bastante complexo, na qual estão inclusos em suas RS múltiplos componentes.

Para adentrar profundamente na compreensão das RS de carreira é preciso inserir nessa análise o processo de ancoragem. Jodelet (1989) trata esse processo como um enraizamento no sistema de pensamento, na qual permite reconstruir a gênese da representação, encontrando em sua origem e em suas funções uma lei de organização. É a partir dele que se entende a formação da representação e o seu funcionamento.

Nesse estudo, os elementos que envolvem a representação social de carreira para os profissionais jovens e mais velhos estão ancorados em aspectos espaciais e temporais de cada grupo, ou seja, no momento atual de vida e sobre o tempo. Lembrando as principais fases da carreira delineada por Schein (1996), entende-se que os profissionais jovens situam-se em uma etapa que corresponde ao fim dos estudos universitários e ao início de inserção no mercado de trabalho. Eles estão, exatamente, localizados em um momento em que se estabelece uma relação mais concreta com o mundo profissional, tendo-se ainda um contato mais inicial com treinamentos, experiências e práticas de trabalho. Ao ancorar as RS de carreira nesse momento de vida, os jovens classificam-na em função desses vínculos que o objeto mantém com a sua inserção social (TRINDADE; SANTOS; ALMEIDA, 2014). Além disso, no que se refere à ancoragem relacionada aos aspectos temporais é interessante notar que os jovens pensam muito sobre o futuro. Isso fica muito claro na estrutura apresentada a partir da análise prototípica e da análise de similitude. Os valores, as crenças, as prescrições e as ações integradas ao objeto da representação têm como referência o que se projeta para o futuro.

No caso dos profissionais mais velhos, a fase de vida em que se encontram envolve um momento diferente na carreira, de estabilização e permanência no emprego ou até de aposentaria. As posições ocupadas e a experiência adquirida por meio dos trabalhos já realizados os conduzem a um patamar mais avançado na carreira. A ancoragem perpassa esses aspectos espaciais e temporais e acaba por influenciar as atitudes sustentadas pela representação.

É importante, ainda, destacar que ao contrário dos jovens que pensam e se baseiam no futuro, os mais velhos ancoram as RS no estado passado. Suas vivências, suas práticas, suas experiências de vida e de trabalho, suas conquistas, bem como as relações que são construídas com o passar dos anos e o sentimento de pertencimento na organização acabam por ressignificar a carreira de modo a enxergá-la com uma visão mais direcionada ao que se estabeleceu nesse tempo. Desta maneira, as RS de carreira dos profissionais mais velhos se formam com um olhar voltado para as práticas do passado. Por situarem-se em um contexto totalmente diferente dos jovens, o significado do objeto representacional adquire também outra roupagem. Prontamente, nota-se no conteúdo da representação elementos similares e diferentes, resultando em uma organização diversa para cada estrutura representacional e uma relação de conexidade dos elementos também diferenciada entre eles.

Ao colocar em evidência a propriedade quantitativa dos elementos, notoriamente, vê-se, nessa pesquisa, estratégias metodológicas de levantamento inicial dos possíveis elementos constitutivos do núcleo central da representação (SÁ, 1996). A análise prototípica, por colocar em evidência a propriedade de saliência dos elementos, e a análise de similitude, por detectar a conexidade dos elementos de uma representação, contribui de maneira singular para a compreensão da carreira nos dois grupos. Assim, os distintos modos de acesso do fenômeno representacional permitiram diversos procedimentos de leitura e de interpretação dos dados.

Para dar prosseguimento na pesquisa, nos tópicos seguintes serão apresentados os resultados da análise textual. Essa análise, realizada a partir da utilização do programa computacional IRAMUTEQ, foi relevante por proporcionar um panorama geral do *corpus* de dados que, incorporado à análise prototípica e de similitude, enriqueceu a análise e a compreensão dos dados, trazendo de forma complementar outras informações acerca do objeto representacional.

4.4 ANÁLISE TEXTUAL

O conjunto de respostas das perguntas abertas constituiu, nessa pesquisa, um *corpus* único de análise. Totalizando, aproximadamente 32 mil palavras distribuídas

em 2750 linhas, com 68 páginas transcritas, o *corpus* atendeu o critério defendido por Camargo (2005) de 1000 linhas para o ótimo funcionamento do programa.

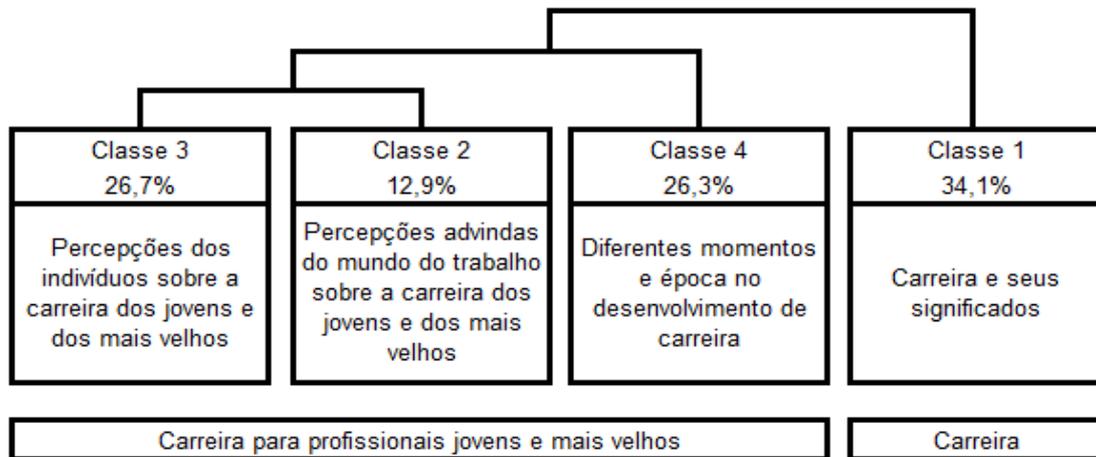
Antes de submeter os dados à análise, foi necessário fazer a preparação do *corpus*. As transcrições foram realizadas de acordo com especificações do programa IRAMUTEQ (CAMARGO; JUSTO, 2013). Dois textos, ou seja, duas perguntas do questionário foram retiradas da análise por apresentarem questões muito particulares que enviesavam o tema tratado nessa pesquisa.

Inicialmente, na preparação do *corpus* buscou-se a manutenção das respostas no seu formato integral. Todavia, a unificação de algumas expressões foi necessária tendo em vista que existiam palavras compostas e expressões muito mencionadas que, quando unidas, significavam exatamente aquilo que o respondente se propôs a dizer. Nesse caso, foi preciso fazer a junção dessas palavras por meio do recurso *underline*, o que implicou na escrita, por exemplo, da expressão “mais_velhos”. Outras expressões e palavras foram homogeneizadas para garantir um adequado retorno no desempenho das análises do programa. O quadro de homogeneização do *corpus* desse estudo encontra-se no APÊNDICE E.

Para analisar os dados textuais, as configurações do *software* seguiram os parâmetros recomendados pelo tutorial do programa (CAMARGO; JUSTO, 2013), não exigindo grandes modificações. O *corpus* foi constituído por 295 textos, sendo separados em 734 segmentos de texto. A porcentagem de segmentos de texto com aproveitamento foi de (84,37%), sinalizando percentuais satisfatórios de classificação, uma vez que o mínimo preconizado é de 70% (KRONBERGER; WAGNER, 2013). Além disso, emergiram desse *corpus* 29623 ocorrências, sendo 3075 palavras distintas e 1525 com uma única ocorrência (hapax).

O conteúdo analisado pelo IRAMUTEQ foi organizado em um dendrograma, conforme ilustra a Figura 3. A partir dele tornou-se possível visualizar as relações entre as classes, ou seja, as classes que apresentaram vocabulário similar entre si e diferente de outras classes.

Figura 3: Classificação Hierárquica Descendente – Dendrograma das classes



Nesse estudo, foram identificadas 4 classes, sendo divididas em dois eixos distintos: um que trata de aspectos da carreira, composto pela classe 1 (Carreira e seus significados) e outro eixo que abrange a carreira para profissionais jovens e mais velhos, instituído pelas classes 2, 3 e 4. Neste último eixo separou-se, inicialmente, a classe 4 (Diferentes momentos e época no desenvolvimento de carreira) do restante do material e, para se chegar a uma classificação definitiva, houve uma última partição, gerando a classe 3 (Percepções dos indivíduos sobre a carreira dos jovens e dos mais velhos) e a classe 2 (Percepções advindas do mundo do trabalho sobre a carreira dos jovens e dos mais velhos).

Depois de cumpridas as etapas da análise textual realizada pelo programa IRAMUTEQ e tendo como resultado o dendrograma do *corpus*, o próximo passo envolveu a interpretação dos mundos lexicais de cada classe. Assim, cada classe de palavras foi denominada considerando o conteúdo vocabular presente em seus segmentos de texto e a relação envolta nos objetivos desse estudo. As palavras que compõem as classes seguiram os parâmetros de maior valor de associação (quiquadrado) e de significância (valor-p) menor que 0,0001, sendo esse valor-p identificado como o maior nível de significância da associação da palavra com a classe. No APÊNDICE F é exibida uma lista completa das palavras consideradas nos segmentos de texto associados a cada classe.

A seguir, as classes serão apresentadas de acordo com a ordem de aparecimento a partir da análise realizada pelo programa. Além disso, para facilitar a interpretação dos dados, foram identificados alguns tópicos do mundo lexical nos respectivos conjuntos de segmentos de texto de cada classe. Entretanto, importa mencionar que a realização dessa tarefa não é tão simples. Os tópicos do mundo lexical estão entrelaçados, sendo separados, às vezes, por uma linha tênue, o que torna difícil a sua divisão. Ainda assim, foi possível apontar alguns conteúdos presentes nos discursos e os sentidos que são compartilhados pelos sujeitos em seu mundo social.

4.4.1 A classe 1 (Carreira e seus significados)

A classe 1 obteve, com 34,1% dos segmentos de texto classificados, a mais alta representação no conjunto dos resultados. A palavra “carreira” é apresentada com maior destaque, reafirmando o tema central da pesquisa. Em seguida, outras palavras são trazidas à tona, como “caminho”, “vida”, “construir”, “pessoal”, “algo”, “longo”, “dedicação”, dando um significado maior para a compreensão da carreira, sendo tratado como um percurso que evolui gradativamente.

Tabela 5 - Segmentos de texto da Classe 1

(continua)

Trechos de segmentos de texto	Tópicos do mundo lexical	Grupo
"Partindo da minha opinião, carreira se dá no processo pelo qual vou desenvolver minha profissão de graduação ou não, mas principalmente desenvolver em longo prazo algo que me traga prazer e satisfação profissional e pessoal".	Gostar do que faz	Jovens
"A carreira a ser seguida deve ser algo que você gosta de fazer levando em consideração o bem estar mental para que se possa ter uma boa vida no futuro então a carreira é algo que definirá o seu ser presente e do futuro".		
"Carreira profissional é a trajetória que você percorre na sua área de trabalho escolhida, englobando os conhecimentos específicos, fazer o que gosta e principalmente trabalhar com responsabilidade e comprometimento, mas sempre buscando conhecimento na área".		Mais velhos

Tabela 5 - Segmentos de texto da Classe 1

(continuação)		
Trechos de segmentos de texto	Tópicos do <i>mundo lexical</i>	Grupo
"Carreira é a causa pela qual uma pessoa deseja e se dispõe a lutar, percorrer, sofrer e viver para atingir um objetivo. A carreira leva a pessoa do ponto de partida a realização do seu sonho".	Realização de um sonho	Jovens
"Na minha opinião, carreira é algo construído com muito esforço e dedicação, algo almejado, desejado ou até mesmo sonhado por alguém. Se tratando profissionalmente é o posto ou posição que alguém deseja e que a fará realizada e reconhecida".		
"Carreira para mim é o que você conquista ao longo do tempo, são várias etapas a ser construída e passada. Nós só podemos dizer que temos carreira no futuro, pois é uma coisa construída, um processo como o listado anteriormente."	Carreira é uma construção da vida	Jovens
"Carreira é um caminho longo, mas a vontade de alcançar é maior que toda dificuldade. A carreira é um objetivo de vida em longo prazo, cujo capital requerido é o intelectual".		
"Carreira é uma estrutura de organização de uma profissão em que é segregada por nível de conhecimento. Ela é uma estrutura crescente saindo do menos capaz profissionalmente para o mais capaz. Por capaz entendo como o somatório de experiências profissionais mais estudo na área".		
"Carreira é a evolução profissional de conhecimento, aliada a satisfação de realizar as tarefas e serviços com ética, a fim de cumprir as metas projetadas nos diversos desafios existentes na área de atuação".		
"Carreira, em minha opinião, significa se tornar responsável por aquilo que você estudou por anos e aplicar no mercado de trabalho. Também significa dinheiro, pois não importa a carreira que a pessoa virá escolher, receberá uma remuneração em troca e obviamente é algo ligado ao futuro, ser incluído no mercado de trabalho".	Estudos interligados com retorno financeiro	Jovens
"Carreira é opção por uma profissão a ser seguida e que traduzirá em retorno financeiro e satisfação pessoal, da utilização dos conhecimentos adquiridos em sua formação em prol da construção de um bem comum ou produto específico".		Mais velhos

Tabela 5 - Segmentos de texto da Classe 1

(conclusão)		
Trechos de segmentos de texto	Tópicos do <i>mundo lexical</i>	Grupo
"Carreira é algo de cada um, composta de metas a serem cumpridas pela pessoa em questão, são estágios e níveis hierárquicos que podem ser alcançados".	Vestígios do modelo tradicional de carreira	Jovens
"Carreira, em minha opinião, é o ato de se ficar alguns anos em uma empresa almejando crescimento profissional. Atualmente é muito raro criar carreira em uma empresa, as pessoas até tentam garantir uma estabilidade".		
"Carreira é oportunidade de crescimento em uma empresa ou órgão. No fim, carreira se resume a estabilidade, progressão, remuneração e reconhecimento".		Mais velhos
"Carreira é dar seguimento a sua linha de trabalho, tendo suas perspectivas alinhadas com que faz, se mantendo ou não na mesma empresa por um longo período."	Incidência do modelo contemporâneo de carreira	Jovens
"Carreira é o destino escolhido, uma família você constrói por amor ou acaso, mas a carreira é totalmente passível de planejamento e escolhas. É a parte da sua vida em que você toma as rédeas e define como serão os próximos anos de sua vida".		
"Carreira é um caminho profissional bem estruturado a percorrer dentro de uma organização ou não".		Mais velhos
"Carreira tem o significado de escolha de vida profissional, passado presente e futuro profissional, tendo o indivíduo como agente ativo e não passivo. A carreira é construída por escolhas individuais e não fatores externos".		

Os tópicos do mundo lexical dessa classe agruparam questões evidenciadas nos significados da carreira. A carreira, principalmente para os profissionais jovens, precisa ser vista como algo de que se goste de fazer, algo idealizado e até mesmo sonhado. Para os dois grupos, a carreira é pensada como uma construção da vida, ou seja, é um caminho planejado, projetado e erguido ao longo da trajetória de vida. Nessa classe é evidenciada, também, a relação dos estudos com o retorno financeiro. Por fim, são detectados vestígios do modelo tradicional de carreira e a

incidência, ao mesmo tempo, do modelo contemporâneo (CHANLAT, 1995; EVANS, 1996; AMARAL *et al.*, 2012; CASTRO; PEGO, 2000).

A discussão do eixo carreira compreendeu tópicos do mundo lexical referenciados acima, na Tabela 5. Essa construção do conhecimento, utilizando a TRS, foi favorecida por se ter um olhar ternário dos fatos, ou seja, uma visão do sujeito individual, do sujeito social e do objeto, abrindo as portas para uma visão mais ampla (WOLTER, 2014).

Um dos significados de carreira realçados pelos profissionais jovens e mais velhos abrange a ideia de construção da vida. Para eles a carreira se dá em um processo e em um caminho longo, passando por experiências e vivências que os fazem crescer e desenvolver. A carreira é uma construção que se desenha no decorrer da vida e na qual atinge sua plenitude quando se tem sucesso, reconhecimento e satisfação profissional e pessoal. Além disso, é possível identificar que, para esses grupos, os estudos estão interligados com retorno financeiro, ou seja, o dinheiro e o valor da remuneração que os indivíduos recebem no mercado de trabalho dependem muito do conhecimento e dos estudos que são adquiridos na trajetória da carreira. Mediante esse pensamento social, pode-se notar que o construto carreira é multidimensional, sendo motivado e ancorado por aspectos de ordem psicológica, social, econômica e também pelas situações reais vivenciadas pelos indivíduos ao longo do tempo de vida (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013).

No senso comum dos jovens também paira o entendimento da carreira sendo vista como a realização de um sonho. Talvez, essa forma de pensar esteja vinculada as circunstâncias e aos momentos iniciais da carreira, por eles estarem planejando, desejando e buscando com mais vigor a construção de uma carreira de sucesso. É, ainda, importante para os dois grupos, sendo mais enfatizado nos profissionais jovens, que a carreira seja pensada como algo de que se goste de fazer, envolvendo os sentimentos de bem-estar e prazer. No estudo de Lemos, Sá e Cavazotte (2014) notou-se exatamente esse desejo nos jovens, de que o trabalho seja gratificante na experiência do prazer na realização das atividades e que haja uma harmonia entre a vida profissional e pessoal. Isso vem ratificar que a carreira de hoje assume a integração com todas as dimensões da vida humana e que, cada vez mais, os indivíduos são movidos por seus próprios desejos, sendo fundamental o

entendimento das suas necessidades e características que abrange todo o espaço da vida (OLIVEIRA; BASTOS, 2000; SULLIVAN; BARUCH, 2009; SCHEIN, 1978).

Ao serem identificados na classe 1 vestígios do modelo tradicional de carreira e a incidência, ao mesmo tempo, do modelo contemporâneo é possível dizer que existem, nos dois grupos, tanto a compreensão de que a carreira está em consonância com certa estabilidade e progressão linear vertical, como também o entendimento de uma carreira de natureza espiral ou em ziguezague, marcada pela instabilidade, descontinuidade e horizontalidade (CHANLAT, 1995; EVANS, 1996). Nas falas dos profissionais jovens e mais velhos observa-se que a carreira, ora é vista como uma escada em que o indivíduo inicia a vida profissional e cada degrau significa assumir estágios e níveis hierárquicos mais altos, ora tem-se uma carreira que passa a pertencer aos indivíduos e não mais às organizações, cabendo a esses indivíduos a responsabilidade por planejar e buscar seu autodesenvolvimento (CHANLAT, 1995; EVANS, 1996; AMARAL *et al.*, 2012).

A reflexão acima compactua com a pesquisa de Lemos, Sá e Cavazotte (2014) que identificaram, em seus estudos, a presença desses dois tipos de carreiras e com o que diz Tolfo (2002) sobre a coexistência, na sociedade, do modelo tradicional de carreira que continua em vigor e do modelo contemporâneo, que ainda está em desenvolvimento. Em um extremo estão às organizações que possuem um sistema voltado para promover a trajetória dos profissionais integrada com as estratégias da empresa, e, no outro, estão àquelas organizações nas quais prevalecem às escolhas subjetivas dos indivíduos para a ascensão (SULLIVAN; BARUCH, 2009). Assim, percebe-se que os estudos das RS contribuem significativamente para a compreensão dos fenômenos coletivos, o indivíduo passa a ser um agente de mudança e também um produto na sociedade (FARR, 2003).

A carreira contemporânea, amparada em trajetórias e escolhas individuais, permite uma construção baseada nas transformações realizadas pelo próprio indivíduo, no que cada pessoa pensa sobre sua carreira, o que elas significam, interpretam e a forma que dão coerência a suas experiências e histórias singulares de vida em relação ao trabalho (BENDASSOLLI; 2009). Isso é ser agente de mudança, é o indivíduo conseguir mudar a sociedade conforme suas ideias e práticas. Por outro lado, a sociedade também molda os indivíduos, segundo suas necessidades. Vários

são os exemplos do indivíduo como produto social: a Revolução Industrial que introduziu um novo modo de produzir que abrange, dentre outras características, o trabalho coletivo e a compra e venda da força de trabalho (MATOS; PIRES, 2006); a inserção do modelo japonês que fez com que o trabalhador se tornasse multifuncional, sendo “altamente qualificado” e “polivalente” (HARVEY, 1992; NAVARRO; PADILHA, 2007); e os modelos emergentes de carreira interligados as concepções que procuram responder às transformações ocorridas no mundo do trabalho (BENDASSOLLI; 2009). Pode-se ver, a partir dessas perspectivas, que a carreira configura-se como um modo de mediação entre o indivíduo, o trabalho e a sociedade (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013).

4.4.2 A classe 4 (Diferentes momentos e época no desenvolvimento de carreira)

Representando 26,3% dos segmentos de texto classificados, a classe 4 foi formada por conteúdos relacionados a perspectiva dos profissionais jovens e mais velhos levando em consideração os seus diferentes momentos e época no desenvolvimento de carreira. As palavras “jovem”, “hoje”, “mudar”, “risco”, “época”, “geração”, “estável”, “ideia”, “tender”, “medo” são essenciais para a interpretação dessa classe, pois indicaram tópicos sobre o modo como as gerações lidam com a carreira, a importância da estabilidade, a tendência ao conservadorismo dos mais velhos, a dimensão da mudança e o assumir riscos dos jovens.

Também foi possível apontar, por meio dos segmentos de texto, que os próprios grupos se rotulam como gerações distintas, sendo admissível assinalar uma desigualdade nos custos da mão de obra e certa influência da família na carreira. Além disso, no que se refere ao conhecimento, elenca-se a busca maior e a facilidade de acesso dos jovens.

A partir da formação do segundo eixo, que engloba as classes 2, 3 e 4, a carreira passa a ser tratada de modo mais particular e uma ênfase maior é dada para a carreira dos profissionais jovens e mais velhos.

Tabela 6 - Segmentos de texto da Classe 4

(Continua)

Trechos de segmentos de texto	Tópicos do <i>mundo lexical</i>	Grupo
"Acredito que os jovens têm o pensamento de estar em um bom ambiente de trabalho e que estão dispostos a correr riscos pela ideia de talvez conseguir algo melhor. Os mais velhos já são conservadores, pois não podem arriscar perder o emprego e cair no mercado".	A estabilidade e o conservadorismo estão para os mais velhos, assim como a mudança e os riscos estão para os jovens	Jovens
"O pensamento dos jovens é mais inovador, mais visado e não se prende a mesmice, porém algo mais arriscado. Os mais velhos ficam mais na mesmice, na zona segura, algo que os impede de ir além, mas elimina os riscos".		
"Variam muito as escolhas relacionadas à idade. Os jovens não se importam de mudar de maneira geral, os profissionais mais velhos tendem a adquirir uma zona de conforto e estabilidade maior se comparada aos jovens".		Mais velhos
"Acredito que os jovens ainda são mais audaciosos e não possuem a experiência de vida quanto às mudanças e o mais velhos tem medos já pré-instalados que às vezes os fazem se sabotar".		
"Eu penso que os profissionais jovens têm mais ambição de subir nas empresas, não têm muito medo de mudar de emprego, arriscam mais em busca de seus sonhos, enquanto os mais velhos já querem mais estabilidade".		
"Jovens possuem maiores facilidades para conseguir empregos devido a sua recente formação e a grande motivação inicial. Vale mencionar que os jovens de hoje estão ficando cada vez mais preparados, com cursos de graduação, línguas e tecnologia".	A busca e a facilidade dos jovens no acesso ao conhecimento	Jovens
"Difícil dizer, mas acredito que os jovens por estarem em uma concorrência com outro profissional mais experiente tendem a se esforçar mais para adquirir conhecimento e sabedoria".		
"Apresentam atitudes distintas, pois os jovens procuram estar sempre cada vez mais habilitados, conhecendo o que tem de novo no mercado, essa seria uma diferença. Os mais velhos normalmente param no conhecimento e não buscam saber mais."		
"Hoje o jovem tem mais facilidade para buscar conhecimento e treinamento antes de atuar no mercado de trabalho".		Mais velhos

Tabela 6 - Segmentos de texto da Classe 4

(Conclusão)

Trechos de segmentos de texto	Tópicos do <i>mundo lexical</i>	Grupo
"A dificuldade dos jovens seria o custo barato pela mão de obra desses profissionais e a falta de experiência, a facilidade seria a vontade de aprender. A dificuldade dos mais velhos é que o custo de um profissional nessa idade tende a ser maior e normalmente tem maior experiência".	A desigualdade nos custos da mão de obra	Jovens
"Dentre as dificuldades dos jovens percebo os salários ruins, a exploração da força de trabalho e a seleção de funcionários devido às indicações para vagas".		
"Agora que aumentou o tempo de trabalho, a tendência é piorar ainda mais essa relação dentro do mercado de trabalho. A mão de obra jovem tende a ser mais barata".		Mais velhos
"Os facilitadores são por serem jovens podem ser lapidados de acordo com perfil da empresa, geralmente não tem esposa e filhos, o que possibilita dedicar mais tempo à educação e ao trabalho".	A influência da família na carreira	Jovens
"Por causa de alguns fatores da vida, tais como filhos, família, contas fixas a pagar, os mais velhos tendem a ter mais medo de mudar ou arriscar algo novo".		
"Acho que dificuldade dos mais velhos seria as responsabilidades com a família, filhos, que às vezes atrapalha o desempenho".		
"Menor possibilidade para buscar e acessar oportunidades de atualização devido às responsabilidades e obrigações já assumidas com a família, as despesas e o tempo".		Mais velhos
"O mercado de trabalho hoje é muito diferente do que era na época em que os mais velhos ingressaram nele, tudo muda muito rápido, a competitividade é muito grande, algumas coisas que eram valorizadas antigamente não tem tanta importância hoje em dia e vice-versa".	O modo como as gerações lidam com a carreira	Jovens
"Por serem de idades diferentes e por terem vivido em épocas diferentes os jovens e os mais velhos acabam tendo atitudes diferentes, menos esforço e menos preocupações".		
"A facilidade dos mais velhos é a responsabilidade, proatividade e necessidade de sobrevivência da geração com mais de 45 anos, onde aprendemos a ver a vida com maior respeito pelo trabalho e as necessidades familiares nos impulsionam a crescer na garra".		

Para além de uma percepção individualizada, observa-se que os discursos estruturados da classe 4 foram mediados pelas perspectivas dos profissionais jovens e mais velhos tendo em vista os seus diferentes momentos e época no desenvolvimento de carreira. É na dimensão e na vivência de cada contexto que os grupos conseguem classificar que as gerações são diferentes, que possuem necessidades distintas e opiniões diferentes quanto à necessidade de uma carreira sólida. Destaca-se, nesta análise, o processo de ancoragem visto por Moscovici (2000) como um mecanismo capaz de aportar ideias desconhecidas em categorias e em imagens comuns, dando sentido ao objeto social dentro de um contexto.

Conforme visto anteriormente, a representação social de carreira para os profissionais jovens e mais velhos estão ancorados nos aspectos espaciais e temporais de cada grupo, isto é, no momento atual de vida e sobre o tempo. Os dois grupos se encontram em época e momentos distintos, os jovens estão no início da carreira e os mais velhos estão em fases mais avançadas e essas condições intervêm na forma como cada grupo lida com a carreira. Além disso, a situação do mercado hoje é diferente de tempos atrás, a mentalidade e até a questão das oportunidades mudaram. Exemplo disso são os enormes obstáculos, a uma vivência de estabilidade ou a uma consolidação de carreira, criados a partir das transformações que surgiram no mundo do trabalho, delineado por contratos temporários, pela insegurança no emprego e por mudanças tecnológicas aceleradas (MAGALHAES; GOMES, 2005). De certa maneira, esses fatores e a escassa experiência de trabalho dos profissionais jovens podem contribuir para certa desigualdade nos custos da mão de obra, no qual os jovens tendem a ter um salário mais barato se comparado aos mais velhos. Essa disparidade nos salários também foi relacionada na classe 4.

Nesse contexto de diferentes visões de mundo detectou-se também, nas falas dos sujeitos, que a estabilidade e o conservadorismo estão para os mais velhos, assim como a mudança e os riscos estão para os jovens. O pensamento comum que flui dos grupos é de que profissionais mais velhos são mais conservadores, procuram trabalhos mais estáveis e não gostam de mudanças e riscos, ao contrário dos profissionais jovens que tendem a ser mais inovadores e que estão dispostos a se lançar com mais liberdade no mercado por um emprego melhor. Entende-se que, os profissionais jovens, podem assumir essa relação mais agressiva de risco por terem

menos a perder, uma vez que o perfil demográfico dessa amostra retrata que a maioria deles são solteiros e sem filhos. Já na amostra de profissionais mais velhos essas características se mostram inversas, o que repercute em maiores responsabilidades atribuídas a família, tendo assim mais a perder com possíveis riscos assumidos na carreira. Talvez, esse seja um motivo para se esquivarem das mudanças e dos riscos.

Ao fazer um paralelo desses resultados com os da análise prototípica surge o seguinte questionamento: como pode-se pensar, por meio dos discursos, que a estabilidade não estaria também muito vinculada aos jovens, uma vez que na estrutura da RS de carreira dos jovens a “estabilidade” é o possível elemento que envolve o sistema central? Para responder essa pergunta pondera-se que os jovens ao pensar e fazer planos para o futuro estão, ainda, batalhando para conquistar essa estabilidade. Ou seja, a estabilidade é um elemento central na vida deles, mas grande parte não a detém. No caso dos profissionais mais velhos a situação é diferente. Eles estão em uma fase da vida que, a maioria, visa manter a estabilidade, pois ela já foi adquirida. Assim, o discurso de que a estabilidade esteja vinculada aos profissionais mais velhos é colocado em evidência pelo fato dessa situação ter sido alcançada por muitos e, dessa maneira, estar mais próxima do grupo.

É de se notar, ainda, nos discursos que há uma busca maior dos jovens e uma facilidade no acesso ao conhecimento, além de ser admissível assinalar certa influência da família na carreira. Esse último tópico do mundo lexical traz à tona o pensamento de que responsabilidades com a família e filhos às vezes atrapalha o desempenho no trabalho e na carreira, pois, nesse caso, tem-se uma menor possibilidade para buscar atualizações e capacitações e de se dedicar integralmente ao trabalho.

Os conflitos na relação trabalho e família, segundo Janasz e Behson (2007), estão ligados a aspectos situacionais (conflito de papéis e ambigüidade) e demográficos (horas trabalhadas, número de filhos). Essas características demográficas podem ser observadas na amostra. A maioria dos participantes do grupo de profissionais mais velhos são casados e possuem filhos o que pode trazer impactos para o desempenho no trabalho, na carreira e na vida familiar. As relações entre trabalho e família podem comprometer oportunidades profissionais que demandem muitas

viagens ou excessivas horas de trabalho, gerando um distanciamento da família e uma indisponibilidade para a participação na vida familiar. Podem resultar, ainda, no aumento do absenteísmo, esgotamento, retirada e diminuição dos níveis de satisfação e comprometimento organizacional (JANASZ; BEHSON, 2007).

4.4.3 A classe 2 (Percepções advindas do mundo do trabalho sobre a carreira dos jovens e dos mais velhos)

Na classe 2 houve a indicação de 19,2% dos segmentos de texto classificados. A partir desses segmentos de texto produzidos estruturaram-se os tópicos do mundo lexical, sendo ilustrados na Tabela 7. Falou-se, nesta classe, sobre os preconceitos em relação aos profissionais mais velhos pelo mercado, das dificuldades que possuem em aprender e de problemas no que tange a trabalhos que exigem esforço físico. Além disso, foram abordadas questões sobre as dificuldades dos jovens e dos mais velhos na (re)inserção no mercado de trabalho, sendo elencado o desemprego e a resistência do mercado em absorver os dois grupos.

Tabela 7 - Segmentos de texto da Classe 2

(continua)

Trechos de segmentos de texto	Tópicos do <i>mundo lexical</i>	Grupo
"Tempo e até mesmo o próprio preconceito da idade em relação aos estudos e trabalhos".	O preconceito em relação aos profissionais mais velhos pelo mercado	Jovens
"A dificuldade dos mais velhos é o preconceito em relação a sua idade".		
"Como dificuldade dos mais velhos eles encontram o ageísmo, organizações que não querem pessoas próximas aposentadoria e problemas relacionados à idade. Não vejo facilidades".		
"O facilitador dos mais velhos é experiência e o dificultador é que o mercado tem preconceito com profissionais mais velhos, sendo mais difícil ter que recomeçar uma carreira".		
"Os facilitadores são a maior possibilidade para arriscar e maior domínio da tecnologia, a dificuldade dos mais velhos é o preconceito com a idade mais avançada quando se concorre a uma vaga".		Mais velhos
"A dificuldade dos mais velhos é o preconceito da idade e pouco domínio na internet. A facilidade é a maior vivência, conhecimento e experiência".		

Tabela 7 - Segmentos de texto da Classe 2

(continuação)

Trechos de segmentos de texto	Tópicos do <i>mundo lexical</i>	Grupo
"Dificuldades dos mais velhos principalmente para trabalhos que exigem esforço físico ou deslocamento por conta dos familiares, por outro lado, algumas empresas preferem profissionais com experiência".	A problemática de atividades que envolvem esforço físico	Jovens
"Dependendo da carreira, principalmente as que exigem esforço físico, os profissionais mais velhos tem dificuldades de conseguir colocação no mercado".		Mais velhos
"A dificuldade dos jovens é o próprio desemprego, tempo e muitas vezes poucas escolhas devido a problemas sócio-econômicos."	A dificuldade de (re)inserção no mercado de trabalho	Jovens
"A dificuldade dos mais velhos é a questão de idade e encontrar emprego nos dias atuais, a facilidade são experiências concedidas ao longo dos anos".		Mais velhos
"O lado negativo dos mais velhos é que a pessoa talvez não fez carreira e possa ter dificuldades para encontrar um novo emprego com a idade mais avançada, possivelmente não tenha um domínio digital e isso também atrapalha".		
"As dificuldades dos jovens continuam sendo a resistência do mercado em absorver os cidadãos jovens e inexperientes, os facilitadores são a própria juventude com a alegria e a força para o trabalho"		
"Os profissionais jovens se formaram ou estão se formando em um contexto de muitas mudanças rápidas. É difícil para os profissionais mais velhos acompanhar o novo ritmo estando a tanto tempo habituado com o anterior, menos célere".	A adaptabilidade tecnológica para o mercado de trabalho	Jovens
"Normalmente os mais velhos têm dificuldades com as novas informações e não consegue as absorver rapidamente. Os jovens estão mais atualizados e são facilmente adaptáveis, a maioria já está apto a lidar com os desafios do mercado atual e mudanças tecnológicas".		Mais velhos
"A experiência é um facilitador para os mais velhos em relação à carreira, por outro lado, não possuem competências relacionadas à adaptabilidade as novas tecnologias e a novos modelos de gestão"		
"A maior dificuldade dos jovens está na falta de experiência, falta de bons antecedentes, por outro lado, nesse mundo digital o jovem está muito mais conectado, portanto tem grandes chances nesse mercado".		

Tabela 7 - Segmentos de texto da Classe 2

(conclusão)

Trechos de segmentos de texto	Tópicos do <i>mundo lexical</i>	Grupo
"A dificuldade encontrada pelos jovens é a falta de experiência e a facilidade é que a empresa molda jovem de acordo com a sua cultura organizacional".	Os jovens podem ser moldados pela empresa	Jovens
"Os jovens como são poucos experientes, normalmente encontram dificuldade, pois as empresas esperam experiência. Mas ao mesmo tempo as mesmas podem preferir os jovens, pois os moldam como preferirem".		
"Os mais velhos que acompanhei e que tinha o mesmo cargo que eu, a maioria, não tinha uma boa base de português. Os facilitadores dos mais velhos é a experiência, as dificuldades é que são obsoletos, não consegue aprender com facilidade e não gostam de receber ordens de pessoas jovens".	Os mais velhos tem dificuldade de aprender	Jovens
"Dificuldades dos mais velhos é que são pouco digitais e tem mais lentidão na aprendizagem, as facilidades são a experiência e grande background cultural e de informações".		Mais velhos

Outro assunto que se destacou foi sobre a facilidade dos jovens na adaptação ao mundo tecnológico, porém, em contrapartida, enfatizou-se a dificuldade dos mais velhos para adaptação ao novo. Ainda, nessa classe, foi evidenciado que os jovens podem ser moldados pela empresa, conforme a necessidade da organização, uma vez que não possuem vícios no trabalho.

A menção a esses tópicos foi baseada nos vários termos característicos da classe, como “acompanhar”, “informação”, “domínio”, “dificuldade”, “facilitador”, “idade”, “preconceito”, “adaptabilidade”, “rápido”, “tecnológico”, que remeteram as percepções advindas do mundo do trabalho sobre a carreira dos jovens e dos mais velhos.

O mundo lexical da classe 2 apresenta falas que remetem a um certo preconceito em relação aos profissionais mais velhos pelo mercado. Diante dos discursos, é evidente a exclusão dos profissionais mais velhos no mundo do trabalho, sendo depreciados por meio de determinadas crenças e valores. De acordo com Fineman (2014), ser velho remete ao sentido de ser esquecido, esquivo, intolerante, de não ser mais útil. Esses são valores que estão incrustados na sociedade e pelos quais

determina o modo que os indivíduos se comportam e interagem com esse grupo. Dessa forma, constata-se que o envelhecimento é ainda um determinante para a marginalização no mercado de trabalho. Mutchnik e Trevisan (2009) trazem que a visão atual do mercado em relação ao profissional mais velho é impregnada de informações culturais que definem estes sujeitos com demérito e não com importância e valorização. Portanto, essas representações concretas afetam comportamentos, entendimentos e valores dos indivíduos e a sociedade como um todo.

Ainda na classe 2 aparecem nos discursos as dificuldades que os profissionais mais velhos possuem em aprender, os problemas relacionados a trabalhos que exigem esforço físico e a adaptabilidade tecnológica para o mercado de trabalho. Esses são aspectos que refletem também como barreiras de entrada e permanência no mercado de trabalho e vêm confirmar exatamente o que está enraizado na cultura, que os profissionais mais velhos não produzem, não aprendem e não são passíveis de investimento para o mercado de trabalho devido aos seus desgastes físicos e por eles estarem mais próximo à morte (MUTCHNIK; TREVISAN, 2009). Algumas dessas questões foram evidenciadas na pesquisa de Camarano, Kanso e Fernandes (2014). Eles mencionam que é mais difícil para o trabalhador mais velho acompanhar as transformações tecnológicas, além desses profissionais possuírem menos força física, sendo mais difícil desempenharem um trabalho físico pesado. Pode-se notar que todos esses dados refletem que o envelhecimento está ancorado no conceito de limitações físicas, na doença, na perda da capacidade de trabalho e na perda do reconhecimento social (TORRES *et al.*, 2015; DANIEL; ANTUNES; AMARAL, 2015; LOPES; PARK, 2007; SANTOS, 2002; VELOZ; NASCIMENTO-SCHULZE; CAMARGO, 1999).

De acordo com Moscocivi (2000) uma categorização refere-se à escolha de um dos paradigmas armazenados na memória, criando uma relação positiva ou negativa sobre o objeto. Nesse caso, o mercado suscita avaliações negativas sobre a carreira em relação aos profissionais mais velhos, que acabam servindo de guias para que o mercado opere de modo a discriminar esses profissionais. Uma parte do mercado tem observado esse problema e tentado superar, porém, ainda assim, as empresas apresentam estar sem o devido preparo para combater este cenário (CEPELLOS; TONELLI, 2017).

Assim como foram abordadas questões sobre as dificuldades dos mais velhos na (re)inserção no mercado de trabalho, também falou-se dos obstáculos que os jovens enfrentam, sendo indicado o desemprego e a resistência do mercado em absorvê-los. Os profissionais jovens, atualmente, passam por sérias dificuldades de colocação no mercado. Essa situação é posta por Dias e Soares (2012), quando relatam que a escolha de profissões e carreiras dos jovens é permeada por um contexto extremamente competitivo e excludente e que vários deles compartilham a dificuldade de encontrar trabalho. A falta de experiência, por exemplo, é um dos impedimentos para a (re)inserção desses jovens no mundo do trabalho. Os profissionais jovens estão situados em um momento de vida no qual se estabelece um contato inicial com as práticas de trabalho e, portanto, apresentam uma escassa experiência.

Segundo Jodelet (2005) a noção de experiência apresenta uma relevância teórica, colaborando para a ampliação da compreensão sobre as relações entre experiência vivida e a representação social. É possível constatar que as RS dos profissionais jovens e mais velhos são modificadas por meio do contexto sócio-histórico. As atividades exercidas no trabalho, analisadas como experiências importantes na carreira, podem ser associadas à concepção que Jodelet (2005) nomeia de “vivido”, visto que remete a um estado que o indivíduo sente e experimenta no cotidiano, sendo capaz de integrar relações, ações, posturas e atitudes próprias nesse campo.

Como os profissionais jovens enfrentam um cotidiano, no espaço e no tempo, em que existe a falta da experiência no trabalho, de fato, esse aspecto influenciará na formação das RS de carreira. Por compreender uma fase em que mais se planeja do que se pratica, os jovens ressignificam a carreira como algo mais conceitual e relacionam-na a uma dimensão mais afetiva, ao contrário dos profissionais mais velhos, na qual a elevada experiência é capaz de produzir outras representações. Para este último grupo, a formulação do vivido em experiência permite uma integração maior com a práxis, relacionando-a a realidade prática.

Ao mesmo tempo que o mercado dificulta a (re)inserção dos jovens no mercado (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2013) ele também visualiza benefícios ao contratá-los. Não ter experiência de trabalho, significa que o indivíduo está mais propenso a não possuir vícios e costumes. Assim, é possível moldar esses jovens conforme a

necessidade de cada empresa, inseri-lo em sua cultura organizacional e fazê-lo absorver seus valores empresariais. Ao ter essa visão reducionista, as empresas deixam de analisar vários outros benefícios gerados pela contratação de um jovem. O mercado precisa também considerar que os jovens, com sua vitalidade, criatividade, inovação e frescor intelectual, podem contribuir de maneira ímpar. Dessa forma, é importante aliar treinamentos e capacitações a novas habilidades e diferentes visões para execução das tarefas que os jovens podem fornecer, gerando, assim, resultados para a organização.

4.4.4 A classe 3 (Percepções dos indivíduos sobre a carreira dos jovens e dos mais velhos)

Esta última classe foi representada com 26,7% do universo lexical, predominando a palavra “dificuldade”, seguida por “experiência”, “falta”, “facilidade”, “adaptação”, “mais velhos”, “tecnologia”, “energia”, “novo”, “maturidade”, entre outros. Contextualizando esses termos foi possível nomear tópicos nos quais envolveram as percepções dos indivíduos sobre a carreira dos jovens e dos mais velhos.

Prevaleram, nessa classe, algumas características atribuídas aos profissionais. De um lado, os profissionais jovens não têm responsabilidade, são imaturos, sem compromisso e inconsequentes, porém, eles são adaptados as tecnologias, possuem tempo para aprendizado, energia, disposição e força de vontade. Em relação aos profissionais mais velhos foi realçado certo comodismo e dificuldade em se adaptarem ao novo e às tecnologias, porém nota-se que a experiência, a responsabilidade, o comprometimento e a maturidade são o que fazem a diferença para esse grupo.

As classes 2 e 3 apresentam mundos lexicais muito próximos, os dois abordam as percepções sobre a carreira. Contudo, existe uma diferença que as distingue. Na classe 2 é possível notar que as percepções derivam do mundo do trabalho, traz a visão que o mercado tem da carreira dos profissionais jovens e mais velhos. Já na classe 3 as percepções de carreira procedem dos próprios indivíduos, eles se avaliam e avaliam os outros conforme valores que estão embutidos na representação. Assim, no mundo lexical destacado na classe 3 é possível visualizar

uma conexão do objeto da representação em um sistema de valores próprios do indivíduo (TRINDADE; SANTOS, ALMEIDA, 2014).

Tabela 8 - Segmentos de texto da Classe 3

Trechos de segmentos de texto	Tópicos do <i>mundo lexical</i>	Grupo
"A facilidade dos jovens é acessibilidade as novas tecnologias a facilidade dos mais velhos são as experiências profissionais".	A experiência, a tecnologia e as suas ausências	Jovens
"Uma facilidade dos mais velhos é que eles têm mais experiência profissional, a dificuldade seria se adaptar as novas tecnologias".		
"Está sendo difícil conciliar vida acadêmica e se manter financeiramente por causa da experiência de cada um e das novas tecnologias".		
"Porque isso é necessário para se adaptar ao mercado, os jovens estão muito mais informatizados que os mais velhos. A dificuldade do começo é sempre a falta de experiência para os jovens, por outro lado, a internet é facilitadora nessa caminhada".		
"Facilidade dos mais velhos é a experiência para lidar com situações que exijam compromisso e comprometimento com seu trabalho, as dificuldades são adaptação à velocidade com que as mudanças tecnológicas interferem no desenvolvimento de suas atividades".		
"Dificuldades dos mais velhos são em se adequar a um ambiente mais volátil as novas tecnologias e formas de trabalho mais colaborativas, intermediadas por novas tecnologias e não presenciais".	A ênfase na disposição e energia dos jovens	Jovens
"As facilidades dos jovens são energia e a capacidade de adaptação, os jovens estão mais dispostos".		
"Facilitador do jovem é ter mais energia para conquistar espaços e mais tempo para aprender".		
"Alguns jovens não têm maturidade, responsabilidade e compromisso suficiente igual aos mais velhos, mas também os jovens são mais engajados e tem mais energia".		
"A energia, a força e disposição para se entregar de corpo e alma são os facilitadores dos jovens".		Mais velhos

Conforme demonstrado na Tabela 8, os jovens são classificados como pessoas que não têm responsabilidade e imaturas, todavia, são também reforçadas algumas

avaliações positivas como uma boa adaptação as tecnologias, possuem energia, disposição e força de vontade. Em relação aos profissionais mais velhos nota-se que a percepção negativa evidenciada se estende ao comodismo e a dificuldade para se adaptarem as tecnologias, porém constata-se que a experiência, a responsabilidade, o comprometimento e a maturidade são crenças e valores que alicerçam o grupo positivamente. Esse discurso remete a desvantagens e vantagens relacionadas à idade. Novamente, os indivíduos ancoram o envelhecimento no conceito de limitações físicas, na doença, na perda da capacidade de trabalho e na perda do reconhecimento social (TORRES *et al.*, 2015; DANIEL; ANTUNES; AMARAL, 2015; LOPES; PARK, 2007; SANTOS, 2002; VELOZ; NASCIMENTO-SCHULZE; CAMARGO, 1999), mas, por outro lado, associam alguns ganhos com a idade, como as aprendizagens recebidas por meio de experiências de trabalho e também a determinadas competências adquiridas ao longo da vida.

A partir dessas classificações é possível ver que está presente a comunicação e discurso no processo social, no qual foram construídos e elaborados os significados e o objeto social, e, também, a existência de estruturas individuais de conhecimento, símbolos e afetos partilhados entre as pessoas em grupos ou sociedades (WAGNER, 2003). Dessa forma, essas representações proporcionam ao indivíduo e ao grupo um sentido as suas condutas e a compreensão da realidade através de seus próprios sistemas de referências (ABRIC, 1998).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo se propôs a investigar e analisar a formação e a estrutura das RS de carreira para profissionais de diferentes idades inseridos na área de negócios. Para tal, utilizou-se a abordagem metodológica qualitativa, sendo aplicado como instrumento de coleta de dados um questionário com perguntas abertas associado à técnica de evocação livre. Para análise do material optou-se pelo auxílio dos programas computacionais IRAMUTEQ e OpenEvoc que contribuíram para interpretação dos dados da pesquisa empírica. Considerando os resultados obtidos e as discussões realizadas serão articuladas, neste capítulo, algumas considerações finais.

As análises que procurou-se desenvolver ao longo da pesquisa foram pautadas na TRS. É, pois, por meio dessa teoria, especificamente pelo processo de ancoragem das representações, pela organização de sua estrutura interna e pela comunicação e linguagem produzida que se pode compreender a realidade vivida e o pensamento do senso comum dos profissionais jovens e mais velhos acerca da carreira.

Inicialmente, analisaram-se os elementos constituintes do núcleo central e os elementos periféricos desse objeto de pesquisa. Essa ação favoreceu a descrição da representação em termos estruturais (WACKELE, 2009). Ao vislumbrar o sistema de valores, normas e crenças que habitam e organizam a estrutura da RS de carreira, pode-se verificar, por meio dos resultados, que apesar das RS serem muito parecidas, a possível organização do núcleo central apresentou diferenças entre os grupos pesquisados. A partir do termo indutor “carreira”, emergiram, no núcleo central, o elemento “estabilidade” no grupo de profissionais jovens e os elementos “realização”, “responsabilidade” e “satisfação” no grupo de profissionais mais velhos. Também foi possível visualizar nessas estruturas o sistema periférico. Elementos que são mais flexíveis e sensíveis ao contexto imediato e que permitiram a integração de experiências e histórias individuais (ABRIC, 1998).

A partir desses dados também foi possível identificar as relações de similitude no interior da representação, ou seja, os elementos que andam juntos, que estão associadas na caracterização do objeto (SÁ, 1996). Com os resultados das duas amostras pode-se inferir que existem relações diferentes entre os elementos. O

elemento “sucesso” para os profissionais jovens está no cerne do debate sobre carreira, enquanto que para os profissionais mais velhos dois elementos, “sucesso” e “realização”, se mostram mais significativos na estrutura e aglutinam outros elementos, criando segmentos ou blocos de pensamentos.

Além de conhecer as RS de carreira a partir de estruturas elementares nas quais se cristalizaram os sistemas de representação, também foi possível captá-las como campo estruturado por meio de imagens, linguagem e atitudes, de modelos normativos e de valores compartilhados extraídos da análise textual. Os resultados dessa análise mostraram que a construção do pensamento social sobre carreira foi erguido por diferentes visões de mundo. Isso significa dizer que os grupos ancoraram ideias dando vários sentidos ao objeto social dentro do contexto. Segundo Moscovici (1961, p. 170-171) por meio do processo de ancoragem é que “a sociedade transforma o objeto social em um instrumento que ela pode dispor, e este objeto é colocado sobre uma escala de preferências nas relações sociais existentes”. Sobre a ancoragem, identificou-se que os elementos que envolveram a RS de carreira para os profissionais jovens e mais velhos foram formados a partir dos aspectos espaciais e temporais vivenciados por cada grupo. Chega-se, assim, a conclusão de que a carreira para cada período da vida é representado socialmente de maneira diferente.

Além disso, o presente trabalho buscou trazer contribuições para o campo dos Estudos Organizacionais a partir da sua articulação com a TRS. Para Martins-Silva *et al.* (2016), a TRS é identificada como uma teoria relevante na análise e na compreensão dos fenômenos organizacionais, embora, tratando-se da produção científica no Brasil, essa articulação seja, ainda, incipiente.

O propósito de integrar a discussão do estudo das representações a uma área distinta da Psicologia Social fez com que certos assuntos fossem tratados de modo mais amplo, contribuindo com novas abordagens e reflexões. Dessa forma, partindo de aspectos cognitivos e sociais na construção do conhecimento, pode-se compreender o pensamento social que se instaura no cotidiano organizacional.

Nesse sentido, à luz da TRS foram obtidos resultados que contribuíram para o entendimento de fenômenos que envolvem as relações dos atores nas

organizações, possibilitando novos debates e (re)leituras desse ambiente. Dentre esses resultados, destacam-se: à visão consensual de que a carreira é uma construção da vida; o pensamento mais individualizado dos profissionais jovens ao transformar a carreira na realização de um sonho e em algo de que se goste de fazer; a incidência do modelo contemporâneo de carreira e também vestígios do modelo tradicional; a desigualdade nos custos da mão de obra; certa influência da família na carreira; características atribuídas aos profissionais; preconceitos em relação aos profissionais mais velhos pelo mercado, envolvendo dificuldades em aprender e problemas no que tange a trabalhos que exigem esforço físico; e dificuldades dos jovens e dos mais velhos na (re)inserção no mercado de trabalho, sendo elencado o desemprego e a resistência do mercado em absorver os dois grupos.

Em suma, estudos como este, que englobam características e percepções de carreira, incitam as organizações e os próprios indivíduos a refletirem sobre suas ações e a buscarem estratégias para melhorar essas relações. Para isso, as organizações podem lançar políticas de recursos humanos mais apropriadas aos profissionais de diferentes idades, como por exemplo, utilizando práticas que reduzam o preconceito pela idade e elaborando processos de recrutamento e seleção que dêem oportunidades a todos. Já para os indivíduos, entendendo a visão de cada profissional em relação à carreira e ao futuro, é possível que se estabeleça vínculos que proporcionem uma convivência mais agradável e produtiva dentro e fora das organizações. Assim, para os estudos de carreira e da administração, essa pesquisa traz como contribuição um avanço no entendimento dos perfis de cada grupo geracional, podendo ser benéfico para as organizações e para os próprios indivíduos ao ser possível elencar diferentes formas de tratamento e cuidado aos profissionais, baseando-se nas distintas perspectivas.

De acordo com Moscovici (2000), a TRS “[...] espera elucidar os elos que unem a psicologia humana com as questões sociais e culturais contemporâneas”. É possível notar que a TRS, em sua complexidade, vitalidade e transversalidade, conseguiu articular o elemento afetivo, mental e social na investigação do fenômeno estudado. Apreender o conteúdo das RS de carreira desses grupos, seus valores, suas crenças, suas opiniões e suas vivências contribuíram para o esclarecimento de experiências distintas dos profissionais. Além disso, a contribuição da pesquisa

reside na identificação das dificuldades enfrentadas, na movimentação social cotidiana dos profissionais na relação com o objeto analisado e na reflexão de condutas e pensamentos que são ou que se tornaram comuns aos grupos.

Por fim, aponta-se como limitação nesse estudo a homogeneização dos dados no tratamento dos grupos. As análises que foram realizadas não consideraram o gênero, a natureza jurídica da organização e outros dados sociodemográficos da pesquisa. Talvez a divisão pormenorizada de cada grupo pudesse impactar na forma como a carreira é pensada. Entretanto, cabe salientar que esse estudo atendeu seus objetivos propostos, que foi de investigar e compreender as RS partilhadas entre os profissionais de diferentes idades inseridos na área de negócios.

Pesquisas futuras e outras perspectivas de análise, naturalmente poderiam revelar mais especificidades das RS desses grupos. Além disso, testes confirmatórios do núcleo central dessas RS e formas de se estudar as distâncias entre os diferentes elementos representacionais também podem ser recomendados como ampliação dos caminhos dessa análise. É fato também que além da questão da idade, o gênero influencia de maneira acentuada o comportamento dos indivíduos e por consequência as carreiras (SALVAGNI; CANABARRO, 2015). Assim, seria importante realizar pesquisas que analisassem as diferenças observadas em relação ao gênero.

De maneira geral, indicam-se novas pesquisas sobre o tema, de forma a trazer para a análise de carreira de profissionais jovens e mais velhos a compreensão de aspectos relevantes que não foram tratados ou que não foram aprofundados. Adicionalmente, sugere-se estudos de RS de carreira voltados para uma perspectiva organizacional, uma vez que o olhar desse público pode expandir e fornecer mais subsídios para o entendimento sobre esse assunto.

REFERÊNCIAS

- ABRIC, J. C. A abordagem estrutural das representações sociais. In: MOREIRA, A. S. P.; OLIVEIRA, D. C. (Orgs.). **Estudos interdisciplinares de representação social**. Goiânia: AB, p. 27-38, 1998.
- ABRIC, J. C. **Pratiques sociales et représentations**. Paris: Presses Universitaires de France, 1994.
- ABRIC, J. C. A theoretical and experimental approach to the study of social representations in a situation of interaction. In: FARR, R.; MOSCOVICI, S. (Orgs.). **Social representations**. Cambridge: University Press, 1984.
- ABRIC, J.C. **Jeux, conflits et représentations sociales**. Thèse de Doctorat d'État de l'université d'Aix-en-Provence, 1976.
- ALCOVER, C. M.; TOPA, G. Work characteristics, motivational orientations, psychological work ability and job mobility intentions of older workers. **Plos One**, v. 13, n. 4, 2018.
- ALMEIDA, A. M. O. Abordagem societal das representações sociais. **Sociedade e Estado**, v. 24, n. 3, p. 713-737, 2009.
- AMARAL, I. G. *et al.* Carreira, mercado de trabalho e as lições de “Donana” no processo de ensino aprendizagem e pesquisa em Administração. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 11, n. 1, p. 95, 2012.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- ARAÚJO, Carlos A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em questão**, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006.
- ARAÚJO, J. L.; BELO, R. P.; RESENDE, J. W. R. Trabalho e envelhecimento na contemporaneidade: uma análise acerca da representação social da aposentadoria. **Perspectivas em Psicologia**, v. 20, n. 1, p. 120-144, 2016.
- ARRUDA, A. As representações sociais: desafios de pesquisa. **Revista de Ciências Humanas**, p. 9-23, 2002.
- ARRUDA, A. Representações sociais: dinâmicas e redes. In: ALMEIDA, A. M. O.; SANTOS, M. F. S.; TRINDADE, Z. A. (Orgs.). **Teoria das representações sociais: 50 anos**. 2. ed. Brasília: Technopolitik, p. 442-491, 2014.
- ARTHUR, M. B. The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, n. 4, p. 295-306, 1994.
- ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. **The boundaryless career**: a new employment principle for new organizational era. New York: Oxford University Press, 1996.

BAPTISTA, S. S.; BARREIRA, L. A. A enfermagem na universidade brasileira: buscando espaços, conquistando posições. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 4, n. 1, p. 21-30, 2000.

BARUCH, Y. Transforming careers: from linear to multidirectional careers paths. **Career Development International**, v. 9, n. 1, p. 58-73, 2004.

BAUER, M. W.; AARTS, B. A construção do *corpus*: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, p. 39-63, 2010.

BAUER, M. W.; GASKELL, G.; ALLUM, N. C. Qualidade, quantidade e interesses do conhecimento: evitando confusões. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, p.17-36, 2010.

BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009.

BLANCH, J. M. (Org.). **Teoría de las relaciones laborales**. Barcelona: UOC, 2003.

BOAS, L. F. V. A representação social do trabalho sob a perspectiva de trabalhadores do corte de cana. In: IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. **Anais...** Porto Alegre, 2016.

BOEHS, S. T. M.; SILVA, N. Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 18, n. 2, p. 141-153, 2017.

BONOMO, M.; SOUZA, L. Dimensão icônica e campo afetivo na objetivação das representações sociais de rural e cidade. **Memorandum**, v. 19, p. 159-183, 2010.

BORTOLON, P. **A Samarco e o desastre de Mariana (MG)**: um estudo em representações sociais a partir da perspectiva dos ex-funcionários da Samarco. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2018.

BURRELL, G.; MORGAN, G. Two dimensions: four paradigms. In: _____ (Org.). **Sociological paradigms and organisational analysis**: elements of the sociology of corporate life. Aldershot: Ashgate, p. 21-37, 2005.

BUTLER, Robert. **The longevity revolution**: the benefits and challenge of living a longlife. New York: PublicAffairs, 2010.

CABECINHAS, R. Representações sociais, relações intergrupais e cognição social. **Paidéia**, v. 14, n. 28, p. 125-137, 2004.

CAMARANO A. A. **Empregabilidade do trabalhador mais velho e reforma da previdência**. Rio de Janeiro: IPEA, 2016.

CAMARANO A. A.; KANSO S.; FERNANDES, D. **Envelhecimento populacional, perda da capacidade laborativa e políticas públicas brasileiras entre 1992 e 2011**. Rio de Janeiro: IPEA; 2013. Texto para Discussão, n. 1890.

CAMARANO, A. A.; PASINATO, M. **Envelhecimento funcional e suas implicações para a oferta da força de trabalho brasileira**. Rio de Janeiro: IPEA, 2008. Texto para discussão, n. 1.326.

CAMARANO, A. A. *et al.* Condições de funcionamento e infraestrutura das instituições de longa permanência para idosos no Brasil. **Comunicados do IPEA**, Rio de Janeiro, n. 93, p. 1-14, 2011.

CAMARGO, B. V. Alceste: um programa informático de análise quantitativa de dados textuais. In: A. S. P. Moreira (Org.). **Perspectivas teórico-metodológicas em Representações Sociais**. João Pessoa: UFPB/Editora Universitária, p. 511-539, 2005.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. **Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ**. Florianópolis, 2013.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. Iramuteq: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia**, v. 21, n. 2, 2013.

CANABARRO, J. R. S.; SALVAGNI, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015.

CARVALHO, J. G. S.; ARRUDA, A. Teoria das representações sociais e história: um diálogo necessário. **Paidéia**, v. 18, n. 41, 2008.

CASTAÑON, G. A. Construtivismo e ciências humanas. **Ciências & Cognição**, v. 5, 2005.

CASTELHANO, L. M. O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 17, n. 1, p. 14-20, 2005.

CASTRO, R. V. _____. In: ALMEIDA, A. M. O.; SANTOS, M. F. S.; TRINDADE, Z. A. (Orgs.). **Teoria das representações sociais: 50 anos**. 2. ed. Brasília: Technopolitik, 2014.

CASTRO, J. M.; PEGO, A. A carreira já não é o que era. **Cadernos de Consulta Psicológica**, p.13-20, p.15-16, 2000.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cadernos EBAPE. BR**, v. 10, n. 1, 2012.

CAVEDON, N. R. As representações sociais dos universitários sobre o trabalho. In: XXIII ENANPAD. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999.

CEPELLOS, V. Envelhecimento nas organizações: os grandes debates sobre o tema nos estudos de administração. **Teoria e Prática em Administração (TPA)**, v. 8, n. 1, p. 138-159, 2018.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance**, v. 24, n. 1, p. 004-021, 2017.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J.; ARANHA, F. Envelhecimento nas organizações: percepções e práticas de RH no Brasil. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 9., 2013, Brasília/DF. **Anais...** Brasília: ENGPR, 2013.

CHAMON, E. M. Q. O. Representação social da pesquisa pelos doutorandos em ciências exatas. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 21-33, 2006.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, nov./dez. 1995.

CHARTIER, J. F.; MEUNIER, J. G. Text mining methods for social representation analysis in large corpora. **Papers on Social Representations**, v. 20, n. 37, p. 1-47. 2011.

COMAZZETTO, L. R. *et al.* A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 36, n. 1, p. 145-157, 2016.

CORSEUIL, C. H. L.; POLOPONSKY, K.; FRANCA M. A. P. **Uma interpretação para a forte aceleração da taxa de desemprego entre os jovens.** Mercado de trabalho 64. Nota Técnica. Brasília: IPEA, 2018

COZBY, P. C. Pesquisa de levantamento: uma metodologia para estimular pessoas a falar sobre si mesmas. In: COZBY, P. C. **Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento.** São Paulo, Atlas, cap. 7, p. 141-170, 2003.

CREED, P.; HOOD, M. Career development, planning, and management from the organizational perspective. In: COLLIN, A.; PATTON, W. A. **Vocational psychological and organizational perspectives on career: towards a multidisciplinary dialogue.** Rotterdam: Sense Publishers, p. 41-62, 2009.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e mistos.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

DANIEL, F.; ANTUNES, A.; AMARAL, I. Representações sociais da velhice. **Análise Psicológica**, v. 33, n. 3, p. 291-301, 2015.

DANTE, H. T.; ALBUQUERQUE, L. G. Validação da escala de atitudes de carreira sem fronteiras e carreira proteana no Brasil. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 2, p. 118-137, 2016.

DELL AGLI, M. G. **Representações sociais de carreira**: o caso dos futuros administradores. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2004.

DIAS, M. S. L.; SOARES, D. H. P. A escolha profissional no direcionamento da carreira dos universitários. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, n. 2, p. 272-283, 2012.

DOISE, W. Da psicologia social à psicologia societal. **Psicologia Teoria e Pesquisa**, v. 18, n. 1, p. 27-35, 2002.

DOISE, W. Debating social representations. In: BREAKWELL, G. M.; CANTER, D. V. (Org.). **Empirical approaches to social representations**. Oxford: Claredon, p. 157-170, 1993.

DOISE, W. L'ancrage dans les études sur les représentations sociales. **Bulletin de Psychologie**, XLV, 405, 189-195, 1992.

DOISE, W. Les représentations sociales. In: GHIGLIONE, R.; BONNET, C.; RICHARD, J. F. (Eds.). **Traité de psychologie cognitive**: Tome 3. Cognition, représentation, communication. Paris: Dunod, p. 111-174, 1990.

DUARTE, M. E. *et al.* A construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. **Interamerican Journal of Psychology**, v. 44, n. 2, p. 392-406, 2010.

DUARTE, M. F.; SILVA, A. L. A reconstrução da carreira em ambientes de trabalho em transformação. **Organizações e Sociedade**, v. 20, n. 67, p. 699-715, 2013.

DUTRA, J. S. *et al.* As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 10, n. 1, p. 55-70, 2009.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas**: modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2011.

DUVEEN, G. Introduction: the power of ideas. In: DUVEEN, G. (Ed.), MOSCOVICI, S. **Social representation**: explorations in social psychology. Cambridge: Polity Press, p. 1-17, 2000.

EVANS, P. Carreira, sucesso e qualidade de vida. **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, n. 3, p. 14-22, 1996.

FANTINI, C. A.; SOUZA, N. C. S. Análise dos fatores motivacionais das gerações baby boomers, X, Y e Z e as suas expectativas sobre carreira profissional. **Revista IPecege**, v. 1, n. 3/4, p. 126-145, 2015.

FARR, R. Representações sociais: a teoria e sua história. In: GUARESCHI, P. A.; JOVCHELOVITCH; S. (Orgs.). **Textos em representações sociais**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, p. 31-59, 2003.

FERNANDES, F. S. Futuros educadores ou professores? Um estudo sobre as representações sociais dos acadêmicos de letras da UFAM/Humaitá sobre a carreira docente. **Educar em Revista**, v. 27, n. 39, p. 241-256, 2011.

FINEMAN, S. Age matters. **Organization Studies**, v. 35, n. 11, p. 1719-1723, 2014.

FLAMENT, C. Aspects périphériques des représentations sociales. In: GUIMELLI, C. (Ed.), **Structures et transformations des représentations sociales**. Lausanne, Switzerland: Delachaux Niestlé, p. 85-118, 1994.

FONSECA, J. Z. B.; OLIVEIRA, K. C. S. Objetivação. **Cadernos CESPUC de Pesquisa Série Ensaio**, v. 1, n. 23, p. 37-42, 2013.

GOLDANI, A. M. Desafios do “preconceito etário”. **Educação & Sociedade**, v. 31, n. 111, p. 411-434, 2010.

GORZ, A. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

GUIMARÃES, A. Q.; ALMEIDA, M. E. Os jovens e o mercado de trabalho: evolução e desafios da política de emprego no Brasil. **Temas de administração pública**, v. 8, n. 2, 2013.

HALL, D. T. The protean career: a quarter-century journey. **Journal of Vocational Behavior**, vol. 65.1, p. 1-13. 2004.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. London: Sage, 2002.

HALL, D. T. Protean careers of the 21st century. **Academy of Management Perspectives**, v. 10, n. 4, p. 8-16, 1996.

HALL, D. T. **Careers in organizations**. California: Goodyear Pub, Pacific Palisades, 1976.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**, São Paulo, Edições Loyola, 1992.

HENKENS, K. Stereotyping older workers and retirement: the managers' point of view. **Canadian Journal on Aging**, v. 24, n. 4, p. 353-66, 2005.

HENNEKAM, S. Competencies of older workers and its influence on career success and job satisfaction. **Employee Relations**, v. 38, n. 2, p. 130-146, 2016.

HENNEKAM, S. Employability and performance: a comparison of baby boomers and veterans in The Netherlands. **Employee Relations**, v. 38, n. 6, p. 927-945, 2016.

HIRATA, H.; ZARIFIAN, P. Força e fragilidade do modelo japonês. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 5, n. 12, p. 173-185, 1991.

HOLTON, G. **L'invention scientifique: Themata et interprétation**. Paris: PUF, 1982.

ISABELLA, L. A.; ORNSTEIN, S. Making sense of careers: a review 1989-1992. **Journal of Management**, v. 19, n. 2, p. 243-267, 1993.

JANASZ, S. C.; BEHSON, S. J. Cognitive capacity for processing work-family conflict: an initial examination. **Career Development International**, vol. 12, n. 4, p. 397-411, 2007.

JESUINO, J. C. A. Um conceito reencontrado. In: ALMEIDA, A. M. O.; SANTOS, M. F. S.; TRINDADE, Z. A. (Orgs.). **Teoria das representações sociais: 50 anos**. 2. ed. Brasília: Technopolitik, p. 42-76, 2014.

JODELET, D. A fecundidade múltipla da obra "A psicanálise, sua imagem e seu público". In: ALMEIDA, A. M. O.; SANTOS, M. F. S.; TRINDADE, Z. A. (Orgs.). **Teoria das representações sociais: 50 anos**. 2. ed. Brasília: Technopolitik, p. 262-297, 2014.

JODELET, D. Ponto de vista: sobre o movimento das representações sociais na comunidade científica brasileira. **Temas em Psicologia**, v. 19, n. 1, 2011.

JODELET, D. Experiência e representações sociais. In: MENIN, M. S. S.; SHIMIZU, A. M. **Experiência e representação social: questões teóricas e metodológicas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 23-56, 2005.

JODELET, D. Representações sociais: um domínio em expansão. In: JODELET, D. (Org.). **As representações sociais**. Rio de Janeiro: Eduerj, p. 17-44, 2001.

JODELET, D. **Folies et représentations sociales**. Paris: Presses Universitaires de France, 1989.

JODELET, D. Représentations sociales: phénomènes, concept et théorie. In: MOSCOVICI, S. (Org.). **Psychologie sociale**. Paris: Presses Universitaires de France, 1984.

JOVCHELOVITCH, S. Representações sociais e polifasia cognitiva: notas sobre a pluralidade e sabedoria da razão. In: ALMEIDA, A. M. O.; SANTOS, M. F. S.; TRINDADE, Z. A. (Orgs.). **Teoria das representações sociais: 50 anos**. 2. ed. Brasília: Technopolitik, p. 212-237, 2014.

KELLE, U. Análise com auxílio de computador: codificação e indexação. In: BAUER, M. W.; GASKEL, G. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, p. 393-415, 2002.

KILIMNIK, Z. M.; CASTILHO I. V.; SANT'ANNA, A. S. Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: metáforas de carreira e de competências. **Comportamento Organizacional e Gestão**, v. 12, n. 2, p. 257-280, 2006.

KNOB, M. A. S.; GOERGEN, C. Percepção de carreira para a geração y – um desafio para as organizações. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 3, 2016.

KOVÁCS, I. Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 52, p. 41-65, 2006.

KRONBERGER, N.; WAGNER, W. Palavras-chave em contexto: análise estatística de textos. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2013. P. 416-441.

LACHTIM, S. A. F.; SOARES, C. B. Valores atribuídos ao trabalho e expectativa de futuro: como os jovens se posicionam? **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 9, n. 2, p. 277-456, 2011.

LAHLOU, S. Text mining methods: An answer to Chartier and Meunier. **Paperson Social Representations**, v. 20, n. 38, p. 1-7. 2012.

LANE, S. T. M. Usos e abusos do conceito de representação social. In: SPINK, M. J. P. (Org.). **O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, p. 58-72, 1993.

LEMOS, A. H. C.; SÁ, P. F.; CAVAZOTTE, F. S. C. N. Expectativas de carreira na contemporaneidade: o que querem os jovens profissionais? **Revista ADM. MADE**, v. 18, n. 2, 2014.

LIMA, L. C. A articulação "Themata-Fundos Tópicos": por uma análise pragmática da linguagem. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 243-246, 2008.

LIMA, G. S.; CARVALHO NETO, A.; TANURE, B. Executivos jovens e seniores no topo da carreira: conflitos e complementaridades. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 18, n. 1, p. 63-96, 2012.

LOCATELLI, P. A. P. C.; FONTOURA, D. S. Envelhecimento populacional e os estudos em administração. **Gestão e Sociedade**, v. 7, n. 17, p. 273-300, 2013.

LOPES, E. S. L.; PARK, M. B. Representação social de crianças acerca do velho e do envelhecimento. **Estudos de Psicologia**, v. 12, n. 2, p. 141-148, 2007.

LOTH, G. B.; SILVEIRA, N. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**, p. 65-82, 2014.

MACÊDO, L. S. S.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, T. L. Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. **Psicologia & Sociedade**, v. 29, 2017.

MAGALHÃES, M. O. Generatividade e vínculos com a carreira e a organização: problematizando as bases do comprometimento organizacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 9, n. 2, p. 67-80, 2008.

MAGALHÃES, M. O.; BENDASSOLLI, P. F. Desenvolvimento de carreiras nas organizações. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O Trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, p. 433-464, 2013.

MAGALHÃES, M. O.; GOMES, W. B. Personalidades vocacionais, generatividade e carreira na vida adulta. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 2, p. 71-79, 2005.

MAINIERO, L. A.; SULLIVAN, S. E. Kaleidoscope careers: an alternate explanation for the "opt-out" revolution. **Academy of Management Perspectives**, v. 19, n. 1, p. 106-123, 2005.

MARCOKÁ, I. **Dialogicidade e representações sociais**: as dinâmicas da mente. Petrópolis: Vozes, 2006.

MARTINS-SILVA, P. O. *et al.* Teoria das representações sociais nos estudos organizacionais no Brasil: análise bibliométrica de 2001 a 2014. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 4. 2016.

MARTINS-SILVA, P. O. **As expectativas do ter e o fracasso do ser**: representações sociais de adolescência e suicídio entre adolescentes. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2002.

MATOS, E.; PIRES, D. Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 145, n. 3, 508-514, 2006.

MCNAMARA, D. S. Computational methods to extract meaning from text and advance theories of human cognition. **Topics in Cognitive Science**, v. 3, n. 1, p. 3-7, 2011.

MELO, S. L.; BORGES, L. O. A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 27, n. 3, p. 376-395, 2007.

MOLINER, P. Formation et stabilisation des représentations sociales. In: _____. (Dir.). **La Dynamique des représentations sociales**: pourquoi et comment les représentations se transforment-elles? Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble, p.15-41, 2001.

MOLINER, P. Les méthodes de repérage et d'identification du noyau des représentations sociales. In: GUIMELLI, C. (Ed.). **Structures et transformations des représentations sociales**. Neuchâtel: Delachaux et Niestlé, p. 199-232, 1994.

MÖLLER, R. C. A representação social do fenômeno participativo em organizações públicas do Rio de Janeiro. **Política e Administração**, v. 3, n. 1, p. 43-51, 1996.

MORGAN, G. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra cabeças na teoria da organização. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 1, p. 58-71, 2005.

MOSCOVICI, S. **Representações sociais**: investigações em psicologia social. Petrópolis: Vozes, 2000.

MOSCOVICI, S. **Social representations theory and social constructionism**. Social representations mailing list, v. 1, 1997.

MOSCOVICI, S. **La psychanalyse, son image et son public**: étude sur la représentation sociale de la psychanalyse. Paris: Presses Universitaires de France, 1961.

MOSCOVICI, S.; VIGNAUX, G. Le concept de Themata. In: GUIMELLI, C. (Org.), **Structures et transformations des représentations sociales**. Neuchâtel: Delachaux et Niestlé, p. 25-72, 1994.

MUNIZ, L. B.; MEDEIROS, R. Juventude e trabalho na sociedade contemporânea: transformações, expectativas e possibilidades em meio a lógica da empregabilidade para os jovens do Plug Minas. **Revista de Ciências Sociais-Política & Trabalho**, v. 1, n. 42, 2015.

MUTCHNIK, V. I.; TREVISAN, L. Carreira e senioridade. **Revista Administração em Diálogo**, v. 11, n. 2, 2009.

NASCIMENTO-SCHULZE, C. M.; CAMARGO, E. V. Psicologia social, representações sociais e métodos. **Temas em Psicologia**, v. 8, n. 3, p. 287-299, 2000.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, 2007.

OLIVEIRA, D. C. *et al.* Representações sociais do trabalho: uma análise comparativa entre jovens trabalhadores e não trabalhadores. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 15, p. 763-773, 2010.

OLIVEIRA, F. D.; BASTOS, A. V. B. Carreiras profissionais em transformação: fatores que interferem nas estratégias de carreira dos funcionários do Banco do Brasil. **Organizações & Sociedade**, v. 7, n. 17, p. 173-186, 2000.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; SILVEIRA, C. S. O trabalho como representação: a visão dos jovens universitários. **Ciências da Administração**, v. 12, n. 28, p. 171-197, 2010.

OLTRAMARI, A. P.; GRISCI, C. L. I. Carreira e família na sociedade líquido-moderna. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, n. 1, p. 15-48, 2014.

PALMONARI, A. On becoming a psychologist: a field-study in Italy. In: **Cognitive analysis of social behavior**. Springer: Dordrecht, p. 207-226, 1982.

PAULI, J. *et al.* Modelos de carreira, inclinações profissionais e satisfação com a vida. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 16, n. 1, p. 305-326, 2017.

PHILOGENE, G. O alcance das representações sociais: impacto e ramificações. In: ALMEIDA, A. M. O.; SANTOS, M. F. S.; TRINDADE, Z. A. (Orgs.). **Teoria das representações sociais: 50 anos**. 2. ed. Brasília: Technopolitik, p. 492-518, 2014.

POLLI, G. M.; WACHELKE, J. Confirmação de centralidade das representações sociais pela análise gráfica do questionário de caracterização. **Temas em Psicologia**, v. 21, n. 1, p. 97-104, 2013.

QUONIAM, L. *et al.* Inteligência obtida pela aplicação de data mining em base de teses francesas sobre o Brasil. **Ciência da informação**, v. 30, n. 2, p. 20-28, 2001.

REINERT, M. Alceste, une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application: Aurélia de G. de Nerval. **Bulletin de méthodologie sociologique**, n. 28, p. 24-54, 1990.

REIS, G. G. *et al.* Os valores dos administradores de empresas mudam ao longo da carreira? Relações entre prioridades axiológicas e tempo de formado. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 5, 2010.

RIBEIRO, M. A. A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 203-216, 2009.

RIBEIRO, A. F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015.

RODRIGUES, R. P. **Sentinelas dos mares: a carreira militar e suas representações sociais para aspirantes e oficiais da marinha do Brasil**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Educação Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFRRJ, Rio de Janeiro, 2014.

ROSA, F. A. S.; ZAMPIER, M. A.; STEFANO, S. R. Tipos de carreira: análise da produção científica. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 1, p. 358-373, 2017.

SÁ, C. P. **A construção do objeto de pesquisa em representações sociais**. Rio de Janeiro: Eduerj, 1998.

SÁ, C. P. **Núcleo Central das Representações Sociais**. Petrópolis: Vozes, 1996.

SÁ, C. P. Representações sociais: o conceito e o estado atual da teoria. In: SPINK, M. J. P. (Org.). **O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, p. 19-45, 1993.

SALERNO, M. S. Da rotinização à flexibilização: ensaio sobre o pensamento crítico brasileiro de organização do trabalho. **Gestão & Produção**, v. 11, n. 1, p. 21-32, 2004.

SANT'ANNA, H. C. OpenEvoc: um programa de apoio à pesquisa em Representações Sociais. In: ENCONTRO REGIONAL DA ABRAPSO, 7, 2012, Vitória, ES. **Anais...** Vitória, 2012.

SANTOS, G. A. Os conceitos de saúde e doença na representação social da velhice. **Textos & Contextos**, v. 1, n. 1, p. 1-12, 2002.

SANTOS, A. L. **A geração Y nas organizações complexas: um estudo exploratório sobre a gestão dos jovens nas empresas**. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade de São Paulo, 2011.

SANTOS, V. B.; TURA, L. F. R.; ARRUDA, A. M. S. As representações sociais de "pessoa velha" construídas por idosos. **Saúde e Sociedade**, v. 22, p. 138-147, 2013.

SATO, L. A representação social do trabalho penoso. In: SPINK, M.J.P. (Org.). **O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, p. 188-211, 1993.

SCHEIN, E. H. **Identidade profissional**: como ajustar suas inclinações e suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel, 1996.

SCHEIN, E. H. **Career dynamics**: matching individual and organizational needs. Reading MA: Addison-Wesley Publishing Company, 1978.

SOUZA FILHO, E. A. Análise de representações sociais. In: SPINK, M.J.P. (Org.). **O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, p. 109-145, 1993.

STYPINSKA, J.; TUREK, K. Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. **European Journal of Ageing**, v. 14, n. 1, p. 49-61, 2017.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.

THOMAS, R. *et al.* What's age got to do with it? On the critical analysis of age and organizations. **Organization Studies**, v. 35, n.11, p. 1569-1584, 2014.

TIRIBA, L.; FISCHER, M. C. B. Formação de jovens trabalhadores associados na produção da vida: questões para debate. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 13-29, 2011.

TOLFO, S. R. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 2, n. 2, p. 39-63, 2002.

TORRES, T. L. *et al.* Representações sociais e crenças normativas sobre envelhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, p. 3621-3630, 2015.

TRINDADE, Z. A.; SANTOS, M. F. S.; ALMEIDA, A. M. O. Ancoragem: notas sobre consensos e dissensos. In: ALMEIDA, A. M. O.; SANTOS, M. F. S.; TRINDADE, Z. A. (Orgs.). **Teoria das representações sociais**: 50 anos. 2. ed. Brasília: Technopolitik, p. 134-163, 2014.

U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS. **Employment experience of youths: results from a longitudinal survey**. Washington: U.S. Department of Labor, 2018. Disponível em: <https://www.bls.gov/news.release/nlsyth.t02.htm>. Acesso em: 12 fev. 2019.

VALENTIM, J. P. Que futuro para as representações sociais? **Psicologia e Saber social**, v. 2, n. 2, p. 158-166, 2013.

VASCONCELLOS, V. C.; NEIVA, E. R. Escala de expectativas de carreira na organização: desenvolvimento e evidências de validade. **Psico-USF**, v. 21, n. 2, p. 245-257, 2016.

VEIGA, K. C. G.; FERNANDES, J. D.; PAIVA, M. S. Estudo estrutural das representações sociais do trabalho noturno das enfermeiras. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 20, n. 4, p. 682-690, 2011.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S.; NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. **REGE-Revista de Gestão**, v. 23, n. 2, p. 88-98, 2016.

VELOZ, M. C. T.; NASCIMENTO-SCHULZE, C. M.; CAMARGO, B. V. Representações sociais do envelhecimento. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 12, n. 2, p. 479-501, 1999.

VENTURI, G.; BOKANY, V. A velhice no Brasil: contrastes entre o vivido e o imaginado. In: NERI, A. L. **Idosos no Brasil**: vivências, desafios e perspectivas na terceira idade. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, Edições SESC SP, p. 21-31, 2007.

VERAS, R. Envelhecimento populacional contemporâneo: demandas, desafios e inovações. **Revista de Saúde Pública**, v. 43, p. 548-554, 2009.

VERGÈS, P. L'évocation de l'argent: une méthode pour la définition du noyau central de la représentation. **Bulletin de Psychologie**, v. 45, n. 405, p. 203-209, 1992.

WACHELKE, J. F. R. *et al.* Um panorama da literatura relacionada às representações sociais publicada em periódicos científicos. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 309-325, 2015.

WACHELKE, J. F. R. Índice de centralidade das representações sociais a partir de evocações (INCEV): exemplo de aplicação no estudo da representação social sobre o envelhecimento. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 22, n. 1, p. 102-110, 2009.

WACHELKE, J. F. R.; CAMARGO, B. V. Representações sociais, representações individuais e comportamento. **Interamerican Journal of Psychology**, v. 41, n. 3, p. 379-390, 2007.

WACHELKE, J.; WOLTER, R. Critérios de construção e relato da análise prototípica para representações sociais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 27, n. 4, p. 521-526, 2011.

WACHELKE, J.; WOLTER, R.; MATOS, F. R. Efeito do tamanho da amostra na análise de evocações para representações sociais. **Liberabit**, v. 22, n. 2, p. 153-160, 2016.

WAGNER, W. Descrição, explicação e método na pesquisa das representações sociais. In: GUARESCHI, P. A.; JOVCHELOVITCH, S. (Orgs.). **Textos em representações sociais**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, p. 149-186, 2003.

WOLTER, R. M. C. P. Serge Moscovici: um pensador do social. In: ALMEIDA, A. M. O.; SANTOS, M. F. S.; TRINDADE, Z. A. (Orgs.). **Teoria das representações sociais: 50 anos**. 2. ed. Brasília: Technopolitik, 2014.

WOOD JR., T. Fordismo, toyotismo e volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de Administração de Empresas**, v. 32, n. 4, p. 6-18, 1992.

ZACHER, H.; KOOIJ, D. T. A. M.; BEIER, M. E. Active aging at work: contributing factors and implications for organizations. **Organizational Dynamics**, v. 47, n. 1, p. 37-45, 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

PARTE 1 – DADOS SOCIODEMOGRAFICOS

1 – Qual é a sua idade? _____ anos

2 – Qual o seu gênero? _____

3 – Qual o seu estado civil?

() Solteiro(a) () Casado(a) () União estável

() Divorciado(a) () Viúvo(a)

4 – Quantos filhos tem?

() Não tenho filhos () 2 () 4

() 1 () 3 () Mais de 4 filhos

5 – Informe o seu curso de graduação _____

6 – Informe o ano de conclusão do seu curso de graduação _____

7 – Informe o ano que ingressou no mercado de trabalho, seja no seu primeiro emprego ou no seu primeiro estágio _____

8 – Há quanto tempo trabalha/estagia na organização em que você está atualmente?

() Menos de 1 ano () De 1 a 3 anos () De 4 a 6 anos

() De 7 a 9 anos () De 10 a 12 anos () Mais de 12 anos

() Não estou trabalhando/estagiando no momento

9 – A natureza jurídica da organização na qual trabalha/estagia enquadra-se:

() Administração Pública () Entidades Empresariais

() Entidades Sem Fins Lucrativos () Pessoas Físicas

() Não estou trabalhando/estagiando no momento

PARTE 2 – QUESTÕES PARA USO DA TÉCNICA DE EVOCAÇÃO LIVRE

10 – Escreva as cinco primeiras palavras ou expressões que lhe venham instantaneamente à memória quando ouve a palavra “CARREIRA”.

Palavra _____

Palavra _____

Palavra _____

Palavra _____

Palavra _____

11 – Agora, por favor, organize as cinco palavras ou expressões segundo a sua ordem de importância. Sendo 1 para mais importante e 5 para menos importante.

Palavra 1 _____

Palavra 2 _____

Palavra 3 _____

Palavra 4 _____

Palavra 5 _____

PARTE 3 – PERGUNTAS ABERTAS

12 – De acordo com a sua opinião, qual o significado de carreira?

13 – Para você, considerando o seu ponto de vista, houve mudanças em relação à carreira nos últimos dez anos? De que tipo?

14 – Quantas vezes ao longo de sua trajetória profissional você mudou de trabalho/emprego?

- () Nenhuma () 1 vez () 2 vezes
() 3 vezes () 4 vezes () Mais de 4 vezes

15 – Informe quais foram os motivos pelos quais você mudou de trabalho/emprego?

16 – Caso tenha permanecido fora do mercado de trabalho por algum período, explique por que você acha que isso aconteceu?

17 – Como você avalia a sua trajetória de carreira em termos de escolhas e mudanças?

18 – O que você considera essencial para o desenvolvimento de sua carreira?

19 – De forma geral, você acha que os profissionais jovens (18 a 29 anos) e os profissionais mais velhos (a partir de 45 anos de idade) possuem comportamentos e atitudes distintas em relação à carreira? Por que? Quais seriam essas diferenças?

20 – Em sua opinião, quais são as dificuldades e os facilitadores encontrados pelos profissionais jovens (18 a 29 anos) em relação a carreira no mercado de trabalho?

21 – Em sua opinião, quais são as dificuldades e os facilitadores encontrados pelos profissionais mais velhos (a partir de 45 anos de idade) em relação a carreira no mercado de trabalho?

APÊNDICES B - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Representações sociais de carreira: um estudo com profissionais jovens e mais velhos

Pesquisador: GREICE SABADINI

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 15817019.9.0000.5542

Instituição Proponente: Programa de Pós-Graduação em Administração da UFES

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.469.817

Apresentação do Projeto:

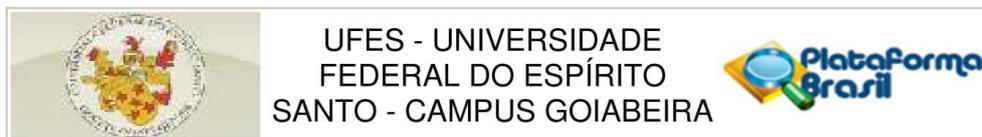
Projeto de qualificação apresentado ao Programa de Pós-graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo.

hipótese: Busca-se responder o seguinte problema de pesquisa: como se dá a formação e a estrutura das representações sociais de carreira para os jovens profissionais e para os profissionais mais velhos inseridos no mercado de trabalho? **Objetivo Primário:** Investigar e analisar como se dá a formação e a estrutura das representações sociais de carreira para os jovens profissionais e para os profissionais mais velhos inseridos no mercado de trabalho.

metodologia de coleta de dados

Este estudo trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, tendo como participantes da pesquisa dois grupos: jovens profissionais e profissionais mais velhos. No que se refere ao tamanho da amostra, participarão dessa pesquisa, no mínimo, 100 jovens profissionais e 100 profissionais mais velhos, sendo cada grupo tratado de forma homogênea (total 200 sujeitos). Para acessar as representações sociais de carreira dos participantes desta pesquisa, será utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário com perguntas abertas associado à técnica de evocação livre. Em face disso, o questionário será dividido em três tópicos: o primeiro contendo dados sociodemográficos para caracterização dos sujeitos; o segundo sendo acrescido de

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Goiabeiras **CEP:** 29.075-910
UF: ES **Município:** VITÓRIA
Telefone: (27) 3145-9820 **E-mail:** cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 3.469.817

questões para uso da técnica de evocação livre; e por fim, o terceiro reunirá perguntas abertas no intuito de aprofundar a compreensão das representações sociais de carreira. No grupo de jovens profissionais, a coleta de dados será realizada em duas Instituições de Ensino: a Universidade Federal do Espírito Santo – Ufes e o Instituto Federal do Espírito Santo - Ifes. Em relação ao grupo de profissionais mais velhos, a coleta de dados será realizada em três Conselhos Regionais: Conselho Regional de Administração do Espírito Santo – CRA-ES, Conselho Regional de Contabilidade do Espírito Santo – CRC-ES e Conselho Regional de Economia do Espírito Santo – CORECON-ES.

Pretende-se realizar a coleta de dados durante três meses, incluindo os contatos iniciais com os coordenadores de curso das Instituições de Ensino, bem como, diretores e secretários dos Conselhos Regionais, via e-mail e telefone, além de realizar visitas de campo.

O questionário será enviado eletronicamente aos participantes e em relação aos discentes, caso seja permitido, também será aplicado em grupo de forma presencial. Segundo Cozby (2003), “...os resultados obtidos pela internet são comparáveis aos obtidos por métodos convencionais”. Ademais, uma vantagem da aplicação em grupo é de que os participantes, possivelmente, respondam todo o questionário, visto que estão retidos em um espaço e o pesquisador estará presente para esclarecer eventuais dúvidas.

Metodologia de Análise de Dados:

Nessa pesquisa serão utilizados dois procedimentos de análise de dados. Primeiro será empregada a análise prototípica (Vergès, 1992) para os dados coletados por meio da técnica de evocação livre, e, posteriormente, será utilizada a análise de conteúdo (Bardin, 2006) para os dados que se referem às perguntas abertas presente no terceiro tópico do questionário. A associação desses procedimentos possibilitará que seja ampliada a compreensão das RS de carreira.

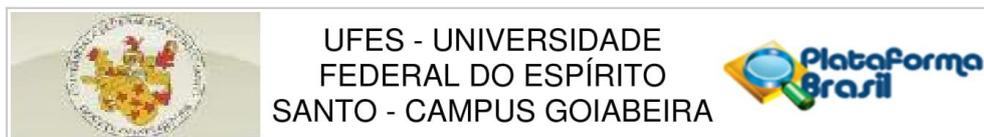
Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Geral

Investigar e analisar como se dá a formação e a estrutura das representações sociais de carreira para jovens profissionais e para profissionais mais velhos inseridos no mercado de trabalho.

Objetivos Específicos

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Goiabeiras CEP: 29.075-910
UF: ES Município: VITÓRIA
Telefone: (27)3145-9820 E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 3.469.817

- Identificar os elementos que constituem o núcleo central e os elementos periféricos das representações sociais de carreira para jovens profissionais inseridos no mercado de trabalho;
- Identificar os elementos que constituem o núcleo central e os elementos periféricos das representações sociais de carreira para profissionais mais velhos inseridos no mercado de trabalho;
- Analisar o processo de ancoragem das representações sociais de carreira dos jovens profissionais inseridos no mercado de trabalho;
- Analisar o processo de ancoragem das representações sociais de carreira dos profissionais mais velhos inseridos no mercado de trabalho;
- Analisar de forma comparativa as representações sociais de carreira entre jovens profissionais e os profissionais mais velhos inseridos no mercado de trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

riscos: A participação poderá envolver riscos mínimos, como os seguintes: conflitos entre o que pensa e o que imagina que deve ser respondido; insegurança quanto à melhor resposta que deve ser fornecida; desconforto por ser perguntado sobre assuntos que podem lhe gerar certo acanhamento ou constrangimento. Contudo, caso isso ocorra, por gentileza, fique à vontade em interromper a sua participação, em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer penalidade.

Benefícios: Os benefícios em responder esse questionário permitirão aos participantes à cooperação na compreensão na adoção de atitudes, nas construções simbólicas e na movimentação social cotidiana dos grupos em relação ao objeto representacional carreira, além, é claro, de permitir entender a vida social que se constroem nas relações de trabalho.

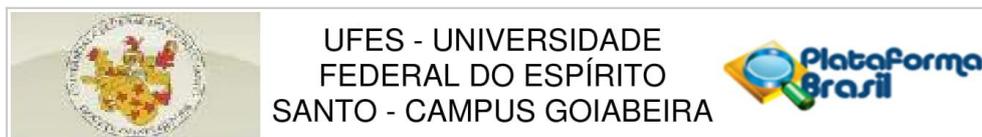
Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa pode possibilitar o conhecimento das representações sociais de carreira desses indivíduos, suas preocupações e suas vivências pode contribuir para o esclarecimento de experiências distintas dos profissionais, identificando dificuldades enfrentadas e caminhos possíveis a serem trilhados.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O processo apresenta todos os termos de apresentação obrigatória, conforme exigências previstas nas Resoluções 466/12 e 510/16 CNS.

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Goiabeiras CEP: 29.075-910
UF: ES Município: VITÓRIA
Telefone: (27)3145-9820 E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 3.469.817

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto aprovado por esse comitê, estando autorizado a ser iniciado.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1363120.pdf	11/06/2019 23:14:02		Aceito
Cronograma	Cronograma.docx	11/06/2019 23:07:40	GREICE SABADINI	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	11/06/2019 23:07:07	GREICE SABADINI	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.docx	04/06/2019 15:10:10	GREICE SABADINI	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	04/06/2019 12:43:41	GREICE SABADINI	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

VITORIA, 25 de Julho de 2019

Assinado por:
KALLINE PEREIRA AROEIRA
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Fernando Ferrari,514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Goiabeiras **CEP:** 29.075-910
UF: ES **Município:** VITORIA
Telefone: (27)3145-9820 **E-mail:** cep.goiabeiras@gmail.com

APÊNDICES C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Título da Pesquisa: Representações sociais de carreira: um estudo com profissionais jovens e mais velhos.

Pesquisador responsável: Greice Sabadini

Contato: Telefone (28) 99883-3875; E-mail: greice.sab@gmail.com

Informações ao participante:

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: “Representações sociais de carreira: um estudo com profissionais jovens e mais velhos” sob a responsabilidade da pesquisadora GREICE SABADINI, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo, conforme orientação da Prof^a. Dr^a. Priscilla de Oliveira Martins da Silva.

Você participará deste estudo sem receber qualquer incentivo financeiro e com a finalidade de contribuir para a elaboração de uma dissertação de mestrado, podendo ser divulgados em eventos e/ou revistas científicas. Sua participação é voluntária e consistirá em responder às perguntas de um questionário composto por três seções, cujo preenchimento leva aproximadamente 10 minutos.

Essa pesquisa tem como objetivo geral investigar e analisar como se dá a formação e a estrutura das representações sociais de carreira para jovens profissionais e para profissionais mais velhos inseridos no mercado de trabalho. A importância deste estudo é a de produzir conhecimentos sobre como indivíduos e grupos analisam o objeto representacional carreira.

Os benefícios em responder esse questionário permitirão aos participantes à cooperação na compreensão na adoção de atitudes, nas construções simbólicas e na movimentação social cotidiana dos grupos em relação ao objeto representacional carreira, além, é claro, de permitir entender a vida social que se constroem nas relações de trabalho.

Sobre a participação na pesquisa:

Garantimos o direito à liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, independente do motivo e sem quaisquer prejuízos. Ressaltamos que você não terá nenhuma despesa, como também não receberá nenhuma remuneração, destacando que eventuais gastos na pesquisa serão ressarcidos pelo pesquisador.

As informações conseguidas através da sua participação não permitirão a identificação da sua pessoa, exceto ao responsável pelo estudo, e a divulgação das mencionadas informações só será feita entre os profissionais estudiosos do assunto. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardados o sigilo e o anonimato.

A sua participação poderá envolver riscos mínimos, como os seguintes: conflitos entre o que pensa e o que imagina que deve ser respondido; insegurança quanto à melhor resposta que deve ser fornecida; desconforto por ser perguntado sobre assuntos que podem lhe gerar certo acanhamento ou constrangimento. Contudo, caso isso ocorra, por gentileza, fique à vontade em interromper a sua participação, em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer penalidade.

Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. As informações obtidas serão analisadas em conjunto com a de outros participantes, sendo garantido o sigilo; a privacidade; a retirada do consentimento em qualquer fase da pesquisa; o direito a buscar indenização em caso de eventual dano dela decorrente; a confiabilidade dos resultados obtidos.

As dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas com a pesquisadora responsável, via e-mail greice.sab@gmail.com e através do seguinte contato telefônico (28) 99883-3875. Já em caso de denúncias e/ou intercorrências na pesquisa, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) pelo telefone (27) 3145-9820, pelo e-mail cep.goiabeiras@gmail.com, pessoalmente ou pelo correio, no seguinte endereço: Av. Fernando Ferrari, 514, Campus Universitário, sala 07 do Prédio Administrativo do CCHN, Goiabeiras, Vitória/ES, CEP 29.075-910.

Este termo será redigido em duas vias, que serão assinadas e rubricadas em todas as páginas por você e por mim, pesquisadora, sendo garantida a você, a posse de uma dessas vias.

Declaro que fui devidamente informado e esclarecido sobre o presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, os riscos, os benefícios e os procedimentos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo.

Eu, _____, tenho ciência do exposto e manifesto, livremente, meu desejo em participar da pesquisa.

Vitória, ES, _____ de _____ de _____.

Assinatura do participante da pesquisa

Pesquisadora
Greice Sabadini

APÊNDICE D – QUADRO DE LEMATIZAÇÃO DAS PALAVRAS

TERMOS UTILIZADOS PELOS PARTICIPANTES	TERMOS SUBMETIDOS AO SOFTWARE OPENEVOC
aprendizagem	aprendizado
bancos	banco
caminhos	caminho
cargos	cargo
compromisso	comprometimento
construir	construção
decisões	decisão
desafios	desafio
eficiente	eficiência
empresas	empresa
escolhas	escolha
estudos	estudo
evoluir	evolução
experiências	experiência
ganhos	ganho
habilidades	habilidade
investimentos	investimento
meta	metas
mudanças	mudança
negócios	negócio
objetivos	objetivo
oportunidade	oportunidades
planos	plano
profissionalização	profissionalizar
projetos	projeto
realizações, realizar	realização
responsabilidades, responsável	responsabilidade
resultado	resultados
sonhos	sonho

APÊNDICE E – QUADRO DE HOMOGENEIZAÇÃO DO *CORPUS*

TERMOS UTILIZADOS PELOS PARTICIPANTES	TERMOS SUBMETIDOS AO SOFTWARE IRAMUTEQ
ambiente de trabalho	ambiente_de_trabalho
banda toca	banda_toca
bem estar	bem_estar
bem sucedido	bem_sucedido
cabeça dura	cabeça_dura
cabeça mais fechada	cabeça_mais_fechada
cabeça vazia	cabeça_vazia
classe média	classe_média
educação continuada	educação_continuada
ensino superior	ensino_superior
fora da caixinha	fora_da_caixinha
força de vontade	força_de_vontade
identidade social.	identidade_social.
know how	know_how
mais novos, mais novas, jovem	jovens
mais velhos, mais velho, mais antigos	mais_velhos
mão de obra	mão_de_obra
mercado de trabalho	mercado_de_trabalho
piscar de olhos	piscar_de_olhos
pós-graduação	pós_graduação
pré-instalados	pré_instalados
pré-requisitos	pré_requisitos
qualidade de vida	qualidade_de_vida
recém-formados	recém_formados
rede de contatos	rede_de_contatos
redes sociais	redes_sociais
soft skills	soft_skills
trabalho duro	trabalho_duro
zona de conforto	zona_de_conforto

APÊNDICE F – LISTA COMPLETA DAS PALAVRAS COM VALOR DE ASSOCIAÇÃO (CHI2) E DE SIGNIFICÂNCIA (VALOR-P) EM CADA CLASSE DO CORPUS.

Classe 1			Classe 2		
Carreira e seus significados			Transformações no mercado de trabalho e implicações na carreira		
Palavra	Chi2	P	Palavra	Chi2	P
carreira	327.14	<0,0001	lado	49.56	<0,0001
caminho	82.3	<0,0001	acompanhar	43.33	<0,0001
vida	72.25	<0,0001	informação	40.78	<0,0001
construir	62.22	<0,0001	exemplo	39.9	<0,0001
peçoal	60.89	<0,0001	domínio	39.9	<0,0001
algo	55.52	<0,0001	dificuldade	37.55	<0,0001
longo	44.88	<0,0001	acesso	32.51	<0,0001
dedicação	41.2	<0,0001	próprio	32.28	<0,0001
objectivo	40.11	<0,0001	facilitador	30.12	<0,0001
sucesso	37.71	<0,0001	mundo	29.74	<0,0001
área	34.17	<0,0001	idade	28.1	<0,0001
seguir	32.62	<0,0001	avanço	27.64	<0,0001
escolher	32.62	<0,0001	encontrar	27.24	<0,0001
percorrer	31.67	<0,0001	preconceito	27.23	<0,0001
desenvolver	31.28	<0,0001	adaptabilidade	27.05	<0,0001
profissão	27.53	<0,0001	dificultador	27.05	<0,0001
profissional	27.21	<0,0001	digital	27.05	<0,0001
alcançar	25.95	<0,0001	relacionado	26.6	<0,0001
profissionalmente	25.68	<0,0001	avançado	25.47	<0,0001
futuro	25.62	<0,0001	barreira	20.09	<0,0001
satisfação	23.95	<0,0001	experiência	19.96	<0,0001
significar	23.62	<0,0001	formar	17.63	<0,0001
capacitação	22.74	<0,0001	juventude	17.63	<0,0001
sempre	22.66	<0,0001	tecnológico	16.82	<0,0001
esforço	21.84	<0,0001	mesmo	16.82	<0,0001
crescimento	21.48	<0,0001	rápido	16.82	<0,0001
realização	21.17	<0,0001	como	16.77	<0,0001
chegar	20.8	<0,0001	grande	14.86	0.00011
indivíduo	19.99	<0,0001	principalmente	14.72	0.00012
objectivo	19.95	<0,0001	desafio	12.96	0.00031
partir	19.63	<0,0001	mais_velhos	12.84	0.00033
dentro	18.86	<0,0001	competência	12.25	0.00046
peçoal	17.64	<0,0001	dinamismo	9.86	0.00169
atingir	17.64	<0,0001	facilidade	9.8	0.00174
trajetória	17.5	<0,0001	bom	9.74	0.00179
passar	17.09	<0,0001	problema	8.02	0.00461
realizar	16.96	<0,0001	anterior	8.02	0.00461
estudar	16.59	<0,0001	valorização	7.72	0.00547
através	16.22	<0,0001	organizacional	7.72	0.00547

desejar	15.66	<0,0001	cultural	7.72	0.00547
almejar	15.66	<0,0001	ruim	7.72	0.00547
foco	15.34	<0,0001	referir	7.72	0.00547
determinado	14.39	0.00014	moderno	7.72	0.00547
atuar	14.13	0.00017	modelo	7.72	0.00547
evoluir	14.13	0.00017	gestão	7.72	0.00547
reconhecer	13.68	0.00021	atual	7.65	0.00568
definir	13.68	0.00021	social	7.37	0.00662
decorrer	13.68	0.00021	novidade	7.37	0.00662
dedicar	13.64	0.00022	físico	5.61	0.01782
gostar	13.44	0.00024	falta	5.05	0.02458
essencial	13.19	0.00028	tempo	5.01	0.02515
melhorar	13.19	0.00028	depender	4.9	0.02683
estágio	12.2	0.00047	cultura	4.9	0.02683
aperfeiçoar	12.2	0.00047	praticar	4.9	0.02683
pretender	11.71	0.00062	resolver	4.9	0.02683
sociedade	11.71	0.00062	prejudicar	4.9	0.02683
prazer	11.71	0.00062	adaptado	4.9	0.02683
conjunto	11.71	0.00062	conseguir	4.88	0.02710
perseverança	11.71	0.00062	também	4.68	0.03059
meta	11.34	0.00075	vivência	4.33	0.03747
planejamento	11.34	0.00075	relação	4.32	0.03773
construção	10.83	0.00100	responsabilidade	4.1	0.04279
atuação	10.83	0.00100	habilidade	3.6	NS(0.05763)
ano	10.55	0.00116	currículo	3.27	NS(0.07051)
assim	10.52	0.00118	competitivo	3.27	NS(0.07051)
profissionalismo	10.28	0.00134	olhar	3.27	NS(0.07051)
entender	9.75	0.00179	espírito	3.27	NS(0.07051)
seguido	9.75	0.00179	absorver	3.27	NS(0.07051)
percurso	9.75	0.00179	normalmente	3.1	NS(0.07849)
laboral	9.75	0.00179	certo	3.09	NS(0.07858)
etapa	9.75	0.00179	novo	2.99	NS(0.08380)
prazo	9.53	0.00202	lidar	2.81	NS(0.09377)
jornada	9.53	0.00202	talvez	2.62	NS(0.10566)
acadêmico	9.1	0.00255	concorrência	2.62	NS(0.10566)
desempenhar	9.1	0.00255	possuir	2.26	NS(0.13291)
empenho	8.4	0.00376	retorno	2.23	NS(0.13515)
persistência	8.4	0.00376	inserção	2.23	NS(0.13515)
consequentemente	8.4	0.00376	interpessoal	2.23	NS(0.13515)
conquista	8.4	0.00376	cumprir	2.23	NS(0.13515)
busca	7.79	0.00525	certeza	2.23	NS(0.13515)
focar	7.79	0.00526	pouco	12.82	0.00034
história	7.79	0.00526	a	9.42	0.00214
preparação	7.79	0.00526	o	5.13	0.02350
investir	7.79	0.00526	outro	4.1	0.04279
continuidade	7.79	0.00526	muita	3.91	0.04810
melhoria	7.75	0.00535	maioria	3.6	NS(0.05763)
ao	7.57	0.00594	*suj_180	13.49	0.00023
criar	7.43	0.00639	*suj_164	7.72	0.00547

qualidade	7.29	0.00693	*suj_003	7.72	0.00547
visar	6.54	0.01055	*suj_217	7.72	0.00547
trilhar	6.54	0.01055	*suj_099	7.72	0.00547
empregado	6.54	0.01055	*estciv_4	7.39	0.00654
sentir	6.54	0.01055	*suj_270	6.74	0.00945
trabalho	6.25	0.01243	*suj_245	6.74	0.00945
buscar	6.19	0.01285	*suj_105	6.74	0.00945
tomar	6.04	0.01401	*suj_026	6.74	0.00945
remuneração	6.04	0.01401	*suj_193	6.74	0.00945
contínuo	6.04	0.01401	*suj_201	6.74	0.00945
dever	5.89	0.01522	*suj_264	6.74	0.00945
curso	5.89	0.01522	*suj_154	6.74	0.00945
sonho	5.83	0.01574	*suj_173	4.9	0.02683
agregar	5.83	0.01574	*suj_227	4.9	0.02683
prioridade	5.83	0.01573	*filh_4	4.33	0.03747
líder	5.83	0.01573	*filh_1	3.75	NS(0.05267)
aplicação	5.83	0.01573	*suj_165	3.27	NS(0.07051)
redor	5.83	0.01573	*suj_144	2.44	NS(0.11796)
permanente	5.83	0.01573	*suj_162	2.44	NS(0.11796)
passo	5.83	0.01573	*suj_001	2.44	NS(0.11796)
listar	5.83	0.01573	*suj_005	2.44	NS(0.11796)
impactar	5.83	0.01573	*suj_274	2.44	NS(0.11796)
honestidade	5.83	0.01573	*suj_170	2.44	NS(0.11796)
gosto	5.83	0.01573	*suj_241	2.44	NS(0.11796)
ganho	5.83	0.01573	*suj_100	2.44	NS(0.11796)
autoconhecimento	5.83	0.01573	*suj_212	2.44	NS(0.11796)
aprimorar	5.83	0.01573	*suj_055	2.44	NS(0.11796)
geralmente	5.81	0.01597	*suj_200	2.44	NS(0.11796)
decisão	5.78	0.01625	*suj_042	2.44	NS(0.11796)
organização	5.78	0.01625	*suj_288	2.44	NS(0.11796)
viver	5.78	0.01625	*suj_213	2.44	NS(0.11796)
dar	5.66	0.01736	*suj_236	2.44	NS(0.11796)
financeiro	5.33	0.02091	*suj_237	2.44	NS(0.11796)
até	5.13	0.02353	*suj_225	2.44	NS(0.11796)
forma	5.04	0.02476	*suj_183	2.44	NS(0.11796)
necessário	4.75	0.02926	*suj_117	2.44	NS(0.11796)
levar	4.75	0.02926	*suj_155	2.44	NS(0.11796)
progressão	4.73	0.02962	*suj_189	2.44	NS(0.11796)
vivenciar	4.73	0.02962	*grad_2	2.01	NS(0.15585)
posto	4.73	0.02962			
diferente	4.53	0.03323			
manter	4.47	0.03457			
tornar	4.45	0.03491			
nível	4.45	0.03491			
opinião	4.39	0.03606			
interesse	4.39	0.03606			
determinação	4.39	0.03606			
continuar	4.39	0.03606			
momento	4.35	0.03701			

acordo	4.31	0.03781			
estabilidade	4.19	0.04066			
conhecimento	3.85	0.04982			
melhor	3.69	NS(0.05466)			
networking	3.39	NS(0.06575)			
adquirir	3.2	NS(0.07358)			
aperfeiçoamento	3.2	NS(0.07361)			
trabalhar	3.05	NS(0.08076)			
reconhecimento	3.04	NS(0.08136)			
obter	3.04	NS(0.08136)			
escolha	3.04	NS(0.08136)			
acomodar	3.04	NS(0.08136)			
plano	3.0	NS(0.08318)			
traçar	3.0	NS(0.08318)			
específico	3.0	NS(0.08318)			
intelectual	3.0	NS(0.08318)			
deixar	3.0	NS(0.08318)			
zona_de_conforto	3.0	NS(0.08318)			
sede	3.0	NS(0.08318)			
aptidão	3.0	NS(0.08318)			
palavra	3.0	NS(0.08318)			
educação_continuada	3.0	NS(0.08318)			
dispor	3.0	NS(0.08318)			
amor	3.0	NS(0.08318)			
amadurecimento	3.0	NS(0.08318)			
ramo	2.91	NS(0.08787)			
posição	2.86	NS(0.09059)			
relacionar	2.86	NS(0.09059)			
preocupar	2.86	NS(0.09059)			
fase	2.86	NS(0.09059)			
campo	2.86	NS(0.09059)			
teórico	2.86	NS(0.09059)			
remunerar	2.86	NS(0.09059)			
período	2.86	NS(0.09059)			
perceber	2.86	NS(0.09059)			
opção	2.86	NS(0.09059)			
importância	2.86	NS(0.09059)			
pensar	2.76	NS(0.09650)			
atitude	2.33	NS(0.12722)			
crescer	2.33	NS(0.12722)			
família	2.31	NS(0.12879)			
bem	2.09	NS(0.14850)			
aprendizado	2.0	NS(0.15693)			
além	2.0	NS(0.15693)			
você	86.25	<0,0001			
minha	30.67	<0,0001			
um	29.92	<0,0001			
sua	29.84	<0,0001			
fazer	26.31	<0,0001			

qual	25.68	<0,0001			
que	24.17	<0,0001			
seu	19.71	<0,0001			
aquilo	18.87	<0,0001			
uma	14.08	0.00017			
mim	13.68	0.00021			
te	13.68	0.00021			
me	13.19	0.00028			
durante	13.19	0.00028			
se	12.19	0.00047			
nossa	9.75	0.00179			
parte	9.53	0.00202			
meu	9.1	0.00255			
em	6.91	0.00857			
todo	6.7	0.00962			
ir	6.69	0.00967			
somente	5.83	0.01573			
iniciar	4.73	0.02962			
quanto	4.47	0.03457			
qualquer	4.39	0.03606			
para	4.27	0.03878			
aonde	3.0	NS(0.08318)			
estado	3.0	NS(0.08318)			
tentar	2.86	NS(0.09059)			
cada	2.68	NS(0.10147)			
*gru_1	4.05	0.04407			
*suj_294	3.88	0.04878			
*suj_295	3.88	0.04878			
*nat_2	3.3	NS(0.06928)			
*estciv_1	3.15	NS(0.07606)			
*filh_0	3.09	NS(0.07877)			
*suj_030	3.0	NS(0.08318)			
*grad_2	2.42	NS(0.11943)			

Classe 3			Classe 4		
Carreira: os prós e os contras dos profissionais de diferentes idades			Profissionais de diferentes idades: duas dimensões		
Palavra	Chi2	P	Palavra	Chi2	P
dificuldade	164.65	<0,0001	mais	60.48	<0,0001
experiência	96.69	<0,0001	jovem	46.08	<0,0001
falta	83.38	<0,0001	hoje	35.65	<0,0001
facilidade	75.76	<0,0001	porque	34.45	<0,0001
adaptação	60.32	<0,0001	já	33.31	<0,0001
mais_velhos	54.81	<0,0001	tender	31.84	<0,0001
tecnologia	29.41	<0,0001	mudar	27.9	<0,0001
alto	24.59	<0,0001	muito	23.8	<0,0001
energia	22.0	<0,0001	risco	22.79	<0,0001
novo	18.28	<0,0001	exigir	22.72	<0,0001
adaptar	17.34	<0,0001	época	22.67	<0,0001
geral	17.05	<0,0001	emprego	21.92	<0,0001
maturidade	15.72	<0,0001	ideia	20.02	<0,0001
baixo	14.71	0.00012	menos	19.9	<0,0001
suficiente	13.82	0.00020	não	19.1	<0,0001
mudança	13.46	0.00024	geração	17.5	<0,0001
disponibilidade	12.09	0.00050	oferecer	17.5	<0,0001
permanecer	12.09	0.00050	medo	17.48	<0,0001
disposição	11.16	0.00083	estável	15.63	<0,0001
vontade	10.74	0.00105	seguro	14.11	0.00017
resistência	9.95	0.00160	conservador	14.11	0.00017
inexperiência	9.71	0.00183	procurar	13.25	0.00027
facilitar	9.71	0.00183	fácil	12.88	0.00033
flexibilidade	9.64	0.00190	mão_de_obra	12.88	0.00033
maior	9.36	0.00221	lugar	12.88	0.00033
padrão	8.27	0.00403	existir	12.42	0.00042
aversão	8.27	0.00403	correr	12.42	0.00042
informática	8.27	0.00403	empresa	12.17	0.00048
entrada	8.27	0.00403	querer	11.33	0.00076
credibilidade	8.27	0.00403	estabilidade	11.33	0.00076
profissionalizar	8.27	0.00403	tradicional	11.27	0.00078
longevidade	8.27	0.00403	custo	11.27	0.00078
carregar	8.27	0.00403	preocupação	11.27	0.00078
salário	7.3	0.00691	ensinar	11.27	0.00078
grupo	7.22	0.00719	desempregado	11.27	0.00078
aprender	7.13	0.00756	contrário	11.27	0.00078
bagagem	6.24	0.01251	diferença	11.19	0.00082
tecnológico	6.21	0.01272	mais_velhos	11.14	0.00084
velho	5.74	0.01655	contratar	10.63	0.00111
contrapartida	5.3	0.02138	menor	10.26	0.00135
jovem	5.24	0.02209	normalmente	10.05	0.00152
considerar	4.98	0.02561	só	9.99	0.00157
amplo	4.94	0.02629	atualmente	9.9	0.00165
ansiedade	4.79	0.02857	acabar	8.98	0.00273

acumular	4.79	0.02857	visão	8.48	0.00358
teoria	4.79	0.02857	inserir	8.48	0.00358
redes_sociais	4.79	0.02857	difícil	8.48	0.00358
preferência	4.79	0.02857	engessar	8.44	0.00366
dinâmica	4.79	0.02857	maduro	8.44	0.00366
conhecimento	4.22	0.03993	devido	8.15	0.00430
inovação	4.07	0.04353	experiente	8.15	0.00430
atualização	3.68	NS(0.05492)	dia	8.03	0.00458
sistema	3.35	NS(0.06737)	ficar	8.03	0.00458
físico	3.35	NS(0.06737)	preparar	7.66	0.00563
aceitar	3.12	NS(0.07742)	possibilidade	7.57	0.00592
requerer	2.85	NS(0.09127)	entrar	7.57	0.00592
elevado	2.85	NS(0.09127)	fato	7.49	0.00619
atividade	2.56	NS(0.10972)	filho	7.49	0.00619
regra	2.46	NS(0.11692)	criativo	7.49	0.00619
local	2.46	NS(0.11692)	modo	7.49	0.00619
grau	2.46	NS(0.11692)	ingressar	7.49	0.00619
contratação	2.46	NS(0.11692)	confiança	7.49	0.00619
ânimo	2.46	NS(0.11692)	antigamente	7.49	0.00619
imaturidade	2.46	NS(0.11692)	início	7.43	0.00641
dominar	2.46	NS(0.11692)	disposto	6.46	0.01102
contribuir	2.46	NS(0.11692)	mercado	5.99	0.01441
centrar	2.46	NS(0.11692)	inovador	5.78	0.01624
trabalhista	2.46	NS(0.11692)	perder	5.47	0.01933
somar	2.46	NS(0.11692)	bem	5.35	0.02071
ritmo	2.46	NS(0.11692)	atual	5.18	0.02279
recurso	2.46	NS(0.11692)	valorizar	5.09	0.02409
quase	2.46	NS(0.11692)	público	5.09	0.02409
profissionalizante	2.46	NS(0.11692)	influenciar	5.09	0.02409
produto	2.46	NS(0.11692)	enxergar	5.09	0.02409
excesso	2.46	NS(0.11692)	arriscar	5.07	0.02430
conciliar	2.46	NS(0.11692)	perfil	4.92	0.02650
comprovar	2.46	NS(0.11692)	liberdade	4.92	0.02650
citar	2.46	NS(0.11692)	apresentar	4.92	0.02650
antigo	2.46	NS(0.11692)	sofrer	4.92	0.02650
atualizar	2.34	NS(0.12624)	oposto	4.92	0.02650
contato	2.24	NS(0.13423)	importar	4.92	0.02650
internet	2.24	NS(0.13423)	funcionar	4.92	0.02650
a	19.28	<0,0001	chefe	4.92	0.02650
de	13.4	0.00025	apego	4.92	0.02650
alguma	13.24	0.00027	agir	4.92	0.02650
pouco	7.82	0.00516	quando	4.89	0.02705
ser	4.66	0.03087	tudo	4.74	0.02942
nenhum	2.46	NS(0.11692)	exigência	4.74	0.02942
*suj_024	8.27	0.00403	coisa	4.69	0.03041
*suj_088	5.5	0.01896	qualificação	4.3	0.03819
*suj_066	5.5	0.01896	melhor	4.08	0.04338
*suj_231	5.5	0.01896	trazer	3.87	0.04910
*suj_079	5.5	0.01896	causa	3.47	NS(0.06247)

*suj_247	5.5	0.01896	carga	3.47	NS(0.06247)
*suj_261	5.5	0.01896	aceitar	3.28	NS(0.07015)
*suj_118	5.5	0.01896	aberto	3.28	NS(0.07015)
*suj_293	5.5	0.01896	achar	3.14	NS(0.07655)
*suj_208	5.5	0.01896	competitivo	2.95	NS(0.08581)
*suj_167	5.5	0.01896	pai	2.95	NS(0.08581)
*suj_191	5.5	0.01896	comum	2.95	NS(0.08581)
*suj_157	5.5	0.01896	cheio	2.95	NS(0.08581)
*nat_3	5.41	0.01998	abrir	2.95	NS(0.08581)
*suj_039	4.79	0.02857	talvez	2.94	NS(0.08642)
*suj_014	4.79	0.02857	concorrência	2.94	NS(0.08642)
*estciv_2	3.01	NS(0.08260)	serviço	2.94	NS(0.08642)
*filh_2	2.99	NS(0.08381)	precisar	2.94	NS(0.08642)
*suj_179	2.75	NS(0.09733)	acreditar	2.57	NS(0.10861)
*suj_260	2.75	NS(0.09733)	salário	2.57	NS(0.10879)
*suj_186	2.75	NS(0.09733)	gerar	2.53	NS(0.11145)
*suj_251	2.75	NS(0.09733)	funcionário	2.53	NS(0.11145)
*suj_056	2.75	NS(0.09733)	recomeçar	2.53	NS(0.11145)
*suj_127	2.75	NS(0.09733)	postura	2.53	NS(0.11145)
*suj_214	2.75	NS(0.09733)	trocar	2.53	NS(0.11145)
*suj_015	2.46	NS(0.11692)	seletivo	2.53	NS(0.11145)
*suj_163	2.46	NS(0.11692)	sala	2.53	NS(0.11145)
*suj_199	2.46	NS(0.11692)	receio	2.53	NS(0.11145)
*suj_271	2.46	NS(0.11692)	mulher	2.53	NS(0.11145)
*suj_177	2.46	NS(0.11692)	fossar	2.53	NS(0.11145)
*suj_043	2.46	NS(0.11692)	formal	2.53	NS(0.11145)
*suj_141	2.46	NS(0.11692)	constantemente	2.53	NS(0.11145)
*suj_234	2.46	NS(0.11692)	conectar	2.53	NS(0.11145)
*suj_131	2.46	NS(0.11692)	aula	2.53	NS(0.11145)
*suj_181	2.46	NS(0.11692)	apto	2.53	NS(0.11145)
*suj_096	2.46	NS(0.11692)	apegar	2.53	NS(0.11145)
*suj_033	2.46	NS(0.11692)	alvo	2.53	NS(0.11145)
			formação	2.5	NS(0.11387)
			desemprego	2.35	NS(0.12566)
			preferir	2.35	NS(0.12566)
			caso	2.35	NS(0.12566)
			maneira	2.35	NS(0.12566)
			bastante	2.35	NS(0.12566)
			adequado	2.35	NS(0.12566)
			flexível	2.12	NS(0.14582)
			dificultar	2.12	NS(0.14582)
			pensamento	2.12	NS(0.14582)
			maior	2.05	NS(0.15222)
			além	2.02	NS(0.15537)
			vir	2.02	NS(0.15521)
			ter	20.4	<0,0001
			estar	15.23	<0,0001
			o	14.39	0.00014
			muita	13.04	0.00030

			alguém	10.16	0.00143
			que	9.88	0.00166
			sem	8.74	0.00310
			primeiro	8.15	0.00430
			poder	7.72	0.00546
			tanto	5.96	0.01461
			quem	5.47	0.01933
			esta	4.92	0.02650
			esse	3.47	NS(0.06247)
			sobre	2.94	NS(0.08642)
			uma	2.78	NS(0.09544)
			essa	2.69	NS(0.10077)
			cada	2.62	NS(0.10532)
			por	2.41	NS(0.12034)
			*suj_244	8.44	0.00366
			*suj_223	8.44	0.00366
			*nat_1	6.74	0.00943
			*suj_269	5.94	0.01477
			*suj_273	5.62	0.01774
			*suj_233	5.62	0.01774
			*suj_035	5.62	0.01774
			*suj_254	5.62	0.01774
			*suj_253	5.62	0.01774
			*suj_058	5.09	0.02409
			*suj_061	4.92	0.02650
			*suj_036	4.92	0.02650
			*suj_228	4.92	0.02650
			*suj_046	2.95	NS(0.08581)
			*estciv_5	2.95	NS(0.08581)
			*suj_249	2.81	NS(0.09385)
			*suj_067	2.81	NS(0.09385)
			*suj_262	2.81	NS(0.09385)
			*suj_104	2.81	NS(0.09385)
			*suj_289	2.81	NS(0.09385)
			*suj_226	2.81	NS(0.09385)
			*suj_218	2.81	NS(0.09385)
			*suj_022	2.81	NS(0.09385)
			*suj_021	2.81	NS(0.09385)
			*suj_152	2.81	NS(0.09385)
			*suj_081	2.53	NS(0.11145)
			*suj_084	2.53	NS(0.11145)
			*suj_086	2.53	NS(0.11145)
			*suj_062	2.53	NS(0.11145)
			*suj_074	2.53	NS(0.11145)
			*suj_011	2.53	NS(0.11145)
			*suj_184	2.53	NS(0.11145)
			*suj_106	2.53	NS(0.11145)
			*suj_107	2.53	NS(0.11145)
			*suj_052	2.53	NS(0.11145)

			*suj_050	2.53	NS(0.11145)
			*suj_206	2.53	NS(0.11145)
			*suj_139	2.53	NS(0.11145)
			*suj_034	2.53	NS(0.11145)
			*suj_134	2.53	NS(0.11145)
			*suj_023	2.53	NS(0.11145)
			*suj_020	2.53	NS(0.11145)
			*suj_110	2.53	NS(0.11145)
			*suj_013	2.53	NS(0.11145)