

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

PAULA MARA COSTA DE ARAUJO

**ENVELHECIMENTO E CARREIRA: Uso da narrativa na
construção de significados de carreira de trabalhadores
mais velhos**

Vitória
2021

PAULA MARA COSTA DE ARAUJO

**ENVELHECIMENTO E CARREIRA: Uso da narrativa na
construção de significados de carreira de trabalhadores
mais velhos**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito para a obtenção do título de Doutor em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Mônica de Fatima Bianco

Vitória
2021

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

A658e Araujo, Paula Mara Costa de, 1976-
Envelhecimento e Carreira : Uso da narrativa na construção de significados de carreira de trabalhadores mais velhos / Paula Mara Costa de Araujo. - 2021.
179 f. : il.

Orientadora: Mônica de Fatima Bianco.
Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Narrativa. 2. Orientação profissional. 3. Envelhecimento. I. Bianco, Mônica de Fatima. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 65



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO



Mestrado e Doutorado

Programa de
Pós- Graduação
em Administração
UFES

Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas
Programa de Pós - Graduação em Administração

Av. Fernando Ferrari, 514 – Campus

Universitário - Goiabeiras

E-Mail ppgadm@gmail.com

www.ppgadm.ufes.br

“ENVELHECIMENTO E CARREIRA: USO DA NARRATIVA NA CONSTRUÇÃO DE SIGNIFICADOS DE CARREIRA DE TRABALHADORES MAIS VELHOS”

Paula Mara Costa de Araújo

*Tese apresentada ao Curso de Doutorado
em Administração da Universidade
Federal do Espírito Santo como requisito
parcial para obtenção do Grau de Doutora
em Administração.*

Aprovada em: 16/09/2021

COMISSÃO EXAMINADORA

Professora Dr^a Mônica de Fatima Bianco

Orientadora – PPGAdm/UFES

Professora Dr^a Priscilla de Oliveira Martins da Silva

Membro interno – PPGAdm/UFES

Professora Dr^a Andrea Poleto Oltramari

Membro externo – UFRGS

Professor Dr. Eduardo Paes Barreto Davel

Membro externo – UFBA

Professora Dr^a Antônia de Lourdes Colbari

Membro externo – UFES

Documento assinado digitalmente



Eduardo Paes Barreto Davel

Data: 17/09/2021 12:18:34-0300

Verifique em <https://verificador.iti.br>



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
MONICA DE FATIMA BIANCO - SIAPE 1172702
Departamento de Administração - DAd/CCJE
Em 16/09/2021 às 17:55

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/268865?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 17/09/2021 às 15:23

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/269394?tipoArquivo=O>

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me concedeu a realização de um sonho.

Aos meus pais, que sempre me deram liberdade para seguir o meu caminho e rezaram a Deus, para me iluminar e proteger e assim aconteceu.

Aos professores do PPGAdm todo o meu respeito e admiração pelo comprometimento em transformarem a vida dos seus alunos.

À secretária do PPGAdm, por receber todas as nossas dúvidas e ansiedades.

Ao núcleo da minha família (irmãos, cunhados e sobrinhas) que, nessa pandemia, foram o conforto e a alegria que me deram energia, nomeadamente Carol, Renata e Aslan, que foram meu amparo diário e me apoiaram incondicionalmente nos meus surtos de cansaço.

Aos amigos que conquistei na Ufes.

A todos quantos, direta ou indiretamente, colaboraram para a realização e concretização deste trabalho.

RESUMO

As mudanças na natureza do trabalho e da carreira nos tempos contemporâneos estão impondo uma série de questões que impactam as experiências dos trabalhadores e o modo como as carreiras são compreendidas. Apesar de existirem diversos estudos sobre o desenvolvimento de carreira neste novo contexto, o foco desses é dado a estudantes, egressos de cursos de graduação e jovens trabalhadores. Pouco é pesquisado sobre os trabalhadores mais velhos, desconsiderando que o crescente envelhecimento populacional nos países desenvolvidos e em desenvolvimento acarreta um aumento numérico na participação de indivíduos mais velhos na força de trabalho, e, no Brasil, esse aumento numérico vem sendo mais observado no serviço público. Esta tese apresenta o resultado de uma pesquisa que integra os temas envelhecimento da força de trabalho e carreira à luz do paradigma contemporâneo *Life Design*. Esse paradigma privilegia a narrativa construída pelo indivíduo e valoriza as especificidades e a diversidade humana com objetivo de ajudar os indivíduos a projetar e construir uma vida de significado. Assim, objetivou-se, com esta pesquisa, analisar a construção narrativa de carreira dos trabalhadores mais velhos de uma instituição pública de ensino à luz do paradigma *Life Design*. Adotou-se uma abordagem qualitativa, utilizando a matriz epistemológica construcionista, e a produção de dados foi realizada por meio de entrevistas narrativas, possibilitando que os participantes contassem suas experiências e percepções. Para a análise das entrevistas, recorreu-se à técnica de análise de conteúdo. Foram analisadas 17 entrevistas com trabalhadores com mais de 40 anos de idade de uma instituição de ensino pública do estado do Espírito Santo. Foi entrevistado também um dos gestores de pessoas da instituição, no intuito de conhecer os programas e as práticas de gestão de pessoas com foco nos trabalhadores mais velhos. Nas narrativas de trabalhadores mais velhos, os processos reflexivos buscavam alinhar seus projetos de vida aos seus temas de vida. Os temas de vida e os processos de reflexão e reflexividade foram importantes na compreensão dos significados construídos, cujos temas de vida permeavam os processos reflexivos, proporcionando a busca por maior bem-estar e satisfação na vida dos entrevistados. O contexto e os diálogos com os outros foram importantes para nutrirem as reflexões, e os eventos críticos funcionaram como um gatilho de processos reflexivos. Com as reflexões, durante o processo reflexivo, surgiu a tomada de consciência, trazendo maior clareza dos elementos significativos e tornando os entrevistados responsáveis pela condução de suas carreiras. Assim, evidenciando a reflexividade, os entrevistados agiram promovendo

mudanças em si mesmos com projetos de vida que buscassem uma carreira significativa. Para isso, observaram-se ajustes em seus temas de vida, dando-lhes novos pesos e novas medidas e, em outras situações, a busca por novas carreiras ou novos ambientes para exercerem suas carreiras. Em todos os entrevistados, já na idade de trabalhador mais velho, observou-se a busca por uma atividade de significado pessoal. Como contribuição, esta pesquisa demonstrou o potencial do paradigma *Life Design* para além do aconselhamento de carreira e confirmou ser importante o uso de narrativas na compreensão da trajetória de carreira de um trabalhador mais velho.

Palavras-chave: Envelhecimento. Trabalhador mais velho. Carreira. Paradigma *Life Design*. Serviço público. Tema de vida. Reflexão. Reflexividade.

ABSTRACT

The changes on the work and careers nature in contemporary times are proposing a series of issues that affect workers' experiences and also on the way careers are understood. Although there are several researches on career development in this new context, the researches' focus are usually given to students, graduates and young workers. There are few researches about older workers, not considering that the increasing of population ageing in developed and developing countries which leads to a numerical increase of older individuals in the workforce, and in Brazil this numerical increase has been greater in the public sector. This thesis presents the result of a research that integrates aging of the workforce and career using the contemporary Life Design paradigm. This paradigm focuses on the individual constructed narrative and values people singularities and diversity in order to help individuals to design and build a meaningful life. The aim of this research is to analyze the narrative career construction of older workers in a public educational institution using Life Design paradigm. A qualitative approach was adopted using the constructionist epistemological matrix and the production of data was carried out through narrative interviews, allowing participants to tell their experiences and perceptions. The interviews were analyzed using content analysis technique. Seventeen interviews with workers over 40 years old from a public education institution in the state of Espírito Santo were analyzed. In addition, a human resource manager was interviewed in order to find out about programs and practices developed by the institution with focus on older workers. On the older workers' narratives, reflective processes sought to align their life projects with their life themes. The life themes and the processes of reflection and reflexivity were important to understand the constructed meanings, and the life themes permeated the reflective processes, providing the search for well-being and satisfaction in the interviewees' lives. The context and the dialogues with other people were important to nourish reflections, and critical events acted as a trigger for reflective processes. Reflections, during the reflective process, arises awareness, clarifying significant elements and turning one responsible for conducting its own careers. Thus, evidencing reflexivity, the interviewees acted promoting changes in themselves with life projects that sought a meaningful career. For this, adjustments were observed in their life theme, giving it new standards and, in some situations, the pursuit of new careers or new environments to exercise their careers. In all the interviewees, at the age considered older worker, the search for an activity of personal meaning was observed. As a contribution, this research demonstrated the potential of the Life

Design paradigm beyond career counseling and confirmed the importance of using narratives to understanding an individual's career trajectory.

Keywords: Aging. Older worker. Career. Life Design Paradigm. Public service. Life theme. Reflection. Reflexivity.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estimativa da razão de dependência de idosos – 65 anos ou mais/20 a 64 anos	30
Figura 2 – Evolução e estimativa da pirâmide etária no Brasil	31
Figura 3 – Fases básicas da entrevista narrativa.....	68
Figura 4 – Trajetória de carreira das mulheres mais velhas	86
Figura 5 – Trajetória de carreira dos homens mais velhos	100
Figura 3 – Fases da revisão sistemática.....	150
Figura 4 – Variação cronológica entre 2000 e 2020.....	151

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Quantitativo de servidores do Ifes por gênero e idade	62
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Descrições qualitativas para os pressupostos do paradigma <i>Life Design</i>	45
Quadro 2 – Sumário das categorias da microteoria de mudança.....	55
Quadro 3 – Fases básicas da entrevista narrativa	64
Quadro 4 – Categorização e extratos ilustrativos	72
Quadro 5 – Perfil dos entrevistados.....	82
Quadro 6 – Tema de vida principal por entrevistado	83
Quadro 7 – Categorias analisadas.....	151
Quadro 8 – Artigos referentes à revisão sistemática	155
Quadro 9 - Periódicos em que os artigos foram publicados	167
Quadro 10 – Dados sociodemográficos consolidados.....	179

SUMÁRIO

RESUMO	7
ABSTRACT	9
LISTA DE FIGURAS.....	11
LISTA DE TABELAS.....	12
LISTA DE QUADROS.....	13
1. INTRODUÇÃO	16
1.1. PROBLEMAS E OBJETIVOS DA PESQUISA	21
1.2. RELEVÂNCIA DO ESTUDO	21
1.3. JUSTIFICATIVA PARA A PESQUISA.....	23
1.4. ESTRUTURA DA TESE	27
2. ENVELHECIMENTO DA FORÇA DE TRABALHO: O QUE MUDOU?...28	
2.1. ENVELHECIMENTO POPULACIONAL	28
2.2. ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO ATIVA E REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO.....	32
3. CARREIRA NO ATUAL CONTEXTO DO MUNDO DO TRABALHO	35
3.1. <i>LIFE DESIGN</i> : UM NOVO PARADIGMA EM CARREIRA	39
3.1.1. Breve percurso histórico dos estudos em aconselhamento de carreira	39
3.1.2. O paradigma <i>Life Design</i>	44
3.1.3. Narrativas e tema de vida.....	47
3.1.4. Reflexão e reflexividade como promotores de mudanças.....	52
4. PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS	60
4.1. PARTICIPANTES	61
4.2. PRODUÇÃO DOS DADOS	63
4.2.1. Preparação	67
4.2.2. Fase I – Iniciação	68
4.2.3. Fase II – Narrativa principal.....	69
4.2.4. Fase III – Fase de questionamento.....	69
4.2.5. Fase IV – Conclusão da entrevista.....	70
4.3. TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS.....	70
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO	78
5.1. BREVE HISTÓRICO DO IFES	78

5.2.	RESULTADO DA ENTREVISTA COM UM GESTOR DE GESTÃO DE PESSOAS DO IFES	80
5.3.	TRAJETÓRIAS DE CARREIRA DOS PARTICIPANTES – TRABALHADORES MAIS VELHOS DO IFES.....	82
5.3.1.	Compreendendo as narrativas das mulheres mais velhas do Ifes	84
5.3.1.1.	Entrevistada 2 – E2	87
5.3.1.2.	Entrevistada 5 – E5	89
5.3.1.3.	Entrevistada 13 – E13	92
5.3.2.	Compreendendo as narrativas dos homens mais velhos do Ifes	97
5.3.2.1.	Entrevistado 12 – E12	100
5.3.2.2.	Entrevistado 14 – E14	109
5.3.2.3.	Entrevistado 17 – E17	112
5.4.	DISCUSSÃO DAS NARRATIVAS	117
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	126
	REFERÊNCIAS	132
	APÊNDICE A – Revisão Sistemática sobre Carreira e Envelhecimento da Força de Trabalho	150
	APÊNDICE B – Artigos referentes à revisão sistemática.....	155
	APÊNDICE C – Periódicos onde foram publicados os artigos da revisão sistemática..	167
	APÊNDICE D – Termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE.....	168
	APÊNDICE E – Roteiro para entrevista narrativa.....	171
	APÊNDICE F – Linha do tempo.....	175
	APÊNDICE G – Diagramas da relação self-trabalho	176
	APÊNDICE H – Roteiro para entrevista semiestruturada com o gestor de pessoas	177
	APÊNDICE I – Dados sócio demográficos.....	179

1. INTRODUÇÃO

O envelhecimento tem sido um tema cada vez mais investigado nos últimos anos e sob o ângulo de diferentes áreas disciplinares. O reconhecimento da sua relevância deve-se, principalmente, ao aumento da população mais velha e à maior longevidade da população na maioria dos países desenvolvidos e em muitos países em desenvolvimento (HERTEL; ZACHER, 2018). No Brasil, as mudanças na estrutura etária da população apresentam tendências demográficas que vêm sendo confirmadas em censos desde a década de 1970, mostrando a redução dos índices de fecundidade e o acréscimo da participação proporcional de adultos e idosos (IPEA, 2012).

Os dados disponíveis até o início de 2020 apontam que, em 2030, a maior parte da população brasileira estará na faixa etária entre 25 e 59 anos e, para 2050, a projeção feita é de que a maioria da população brasileira seja composta por pessoas com mais de 50 anos e, dessa forma, o envelhecimento populacional alteraria diversos grupos etários no total da população (PWC; EAESP-FGV, 2013).

Os reflexos do envelhecimento populacional são fortemente presentes no mundo do trabalho, visto que a participação dos trabalhadores mais velhos aumentou substancialmente e apresenta um nível elevado em vários países industrializados (FASBENDER *et al.*, 2019). Os impactos também são sentidos no mercado de trabalho brasileiro, onde se estima que, em 2040, 57% da população em idade ativa seja de pessoas com idade superior a 45 anos (PWC; EAESP-FGV, 2013).

Apesar de não haver consenso na literatura, “trabalhadores mais velhos” são usualmente aqueles com idade superior a 40 anos (ZACHER; KOOIJ; BEIER, 2018).

Somada ao envelhecimento populacional e consequente envelhecimento da força de trabalho, no século XXI, ocorreu uma mudança na forma como as carreiras são vistas pelas organizações e pelos indivíduos. Mudanças tecnológicas e relacionadas a leis trabalhistas no contexto do capitalismo contemporâneo modificaram as carreiras que deixaram de ser lineares (AMBIEL, 2021), ou seja, baseadas em hierarquias e em estruturas rígidas (BARUCH, 2003). Paradigmas modernos de carreira reconhecem que o desenvolvimento profissional é contextualizado e individualizado e consideram o desenvolvimento da carreira como uma interação dinâmica entre características pessoais e fatores contextuais, fazendo com que essa

não linearidade invoque múltiplas interações que impactam a vida e a carreira dos indivíduos (DI MAGGIO *et al.*, 2021).

Para Duarte (2019), no século XXI, o indivíduo passa a ser o responsável pela gestão de sua vida no trabalho, que passa a ter como alicerce a construção de projetos, ao contrário do que se esperava na concepção de carreira do século XX, passando a ser o autor da própria narrativa. A autora ainda ressalta que, principalmente os trabalhadores que entraram recentemente no mundo do trabalho e os que em breve entrarão, devem preparar-se para o papel de autor de sua vida de trabalho. Essa afirmação negligencia os efeitos do envelhecimento da força de trabalho, pois as desacelerações econômicas atreladas a mudanças em políticas de Estado deixaram muitos trabalhadores com economias de aposentadoria insuficientes (TRUXILLO; CADIZ; HAMMER, 2015) e a pressão para estender as carreiras da força de trabalho mais velha é crescente no mundo ocidental (VUORI *et al.*, 2019). Considerando esse panorama, Ackerman e Kanfer (2020) reconhecem a necessidade de novas perspectivas para atender às atuais demandas no mundo do trabalho, em especial às do trabalhador mais velho.

A natureza do trabalho mudou da estabilidade para a mobilidade (SAVICKAS, 2012) e essa nova natureza do trabalho vem demandando um desenvolvimento profissional mais contextualizado e individualizado (DI MAGGIO *et al.*, 2021). Assim, teorias que buscam uma generalização descritiva para alcançar uma teoria universal, comum àquelas de natureza quantitativa, não são capazes de tratar como a utilização da vida de trabalho pode dar apoio a um conjunto de decisões na construção da vida (DUARTE, 2019). Apesar disso, Akkermans e Kubasch (2017) constataram que a maioria dos artigos abordando pesquisas em carreira entre 2012 e 2016 usava uma abordagem quantitativa.

Para Hartung (2013), o campo da carreira encontra-se na terceira onda, caracterizada por envolver modelos e métodos focados em fazer sentido por meio do trabalho em um movimento epistemológico em direção ao contextualismo e foco em narrativas. Assim, considerando esse movimento, pode-se concluir que as abordagens qualitativas têm grande potencial para explicar a nova forma de vislumbrar a carreira no século XXI, visto que, em vez de se concentrarem em uma sequência ordenada de tarefas, a sociedade pós-industrial vem revisando as principais narrativas sobre o trabalho. Apesar de essas novas linhas não serem claras e bem-definidas, elas focam, cada vez mais, a adaptabilidade para transições e a capacidade de tratar situações traumáticas e mudanças inesperadas (SAVICKAS, 2002).

Di Maggio *et al.* (2021) afirmam que a vida em um mundo marcado por complexidades, incertezas e rápidas mudanças tem diversos impactos no cotidiano das pessoas, comunidades e grupos sociais. Todos esses fatores trazem consigo uma série de desafios e questões para especialistas das áreas do desenvolvimento humano, em especial os que auxiliam as pessoas no desenvolvimento da carreira. Em resposta a essa necessidade, um paradigma inovador surge na história dos aconselhamentos de carreira. O paradigma *Life Design* tem por premissa a ideia de que as trajetórias profissionais são complexas e estão relacionadas a numerosos fatores que coevoluem com um grande número de fatores contextuais, pessoais, culturais e sociais (ROSSIER, 2015; DI MAGGIO *et al.*, 2021), mudando o foco da criação de resultados da orientação vocacional para a criação de significado (DUARTE *et al.*, 2010, HARTUNG, 2019, DI MAGGIO *et al.*, 2021).

Baseados em evidências acumuladas ao longo de décadas, Zacher, Kooij e Beier (2018) consideram que trabalhadores mais velhos podem tanto influenciar ativamente o próprio desenvolvimento e ambiente quanto ser influenciados por este. Entretanto, apesar do crescente envelhecimento da força de trabalho, os pesquisadores de carreira ainda negligenciam o desenvolvimento de carreira dos trabalhadores mais velhos (ROBSON *et al.*, 2006), assim como as organizações (NG *et al.*, 2012). Nos estudos sobre gestão de carreira, há uma ênfase em tratar a carreira dos trabalhadores mais velhos como uma transição para a aposentadoria, e pouca atenção tem sido dada aos recursos e motivações de que eles precisam, para gerenciar essa fase em suas carreiras (VUORI *et al.*, 2019).

As pesquisas sobre envelhecimento da força de trabalho tendem a se concentrar nos fatores organizacionais e restrições que promovem ou dificultam o envelhecimento bem-sucedido no local de trabalho. Contudo, ainda são escassas as pesquisas que examinam como os fatores individuais de desenvolvimento estão relacionados ao envelhecimento bem-sucedido no local de trabalho (CHEUNG *et al.*, 2017) e, por esta razão, Zacher, Kooij e Beier (2018) afirmam ser importante avaliar mecanismos mais individuais.

O paradigma *Life Design* usa o trabalho como forma de apoiar os indivíduos na construção e planejamento de sua vida profissional e pessoal (SAVICKAS, 2012, HARTUNG, 2019). O projeto de vida deve ser o resultado de uma contínua construção e reconstrução de lembranças passadas, experiências presentes e pretensões futuras, cujos temas implícitos carregam significado e propósito pessoal que fazem parte das macronarrativas dos indivíduos (SAVICKAS *et al.*, 2009, 2012; DI MAGGIO *et al.*, 2021). Para Fasbender *et al.* (2019), é de grande relevância considerar toda a perspectiva de desenvolvimento ao longo da

vida dos trabalhadores mais velhos, porque, ao recordarem de sua vida profissional, os indivíduos são capazes de refletir sobre as mudanças que encontraram no caminho.

De acordo com Savickas (2013), uma carreira é edificada criando significado do comportamento vocacional, e esse processo ativo de construção de significado é construído por meio de memórias passadas, experiências atuais e aspirações futuras, ou seja, não são construídos dissociados de um contexto. Vale ressaltar que o curso da vida na sociedade contemporânea é fluido e os indivíduos estão cada vez mais respondendo, simultaneamente, a aspectos diferentes da vida como trabalho, família, educação e lazer (SMYER; PITT-CATSOUPHES, 2007).

Buscando dar apoio a carreiras mais longas de trabalhadores mais velhos, muitas iniciativas têm focado ações sociais e de práticas organizacionais (PHILLIPS; SUI, 2012; MAHON; MILLAR, 2014; SONNET; OLSEN; MANFREDI, 2014), a exemplo de reformas de aposentadoria e práticas de gestão de recursos humanos que buscam incentivar os trabalhadores mais velhos a permanecer no mundo do trabalho (MAHON; MILLAR, 2014; SONNET; OLSEN; MANFREDI, 2014). Além das organizações e governos, muitas vezes, os trabalhadores mais velhos também têm interesse na maneira como prolongar sua vida profissional (PHILLIPS; SUI, 2012).

Considerando o apresentado sobre o envelhecimento da força de trabalho, observa-se que, no Brasil, a distribuição dos empregos formais por faixa etária mostra que, em 2014, 37,7% dos empregos formais eram ocupados por trabalhadores com mais de 40 anos e esse número subiu levemente para 38,9% em 2015 (DIEESE, 2017). No serviço público brasileiro, esse valor foi 62,23% em 2014, com queda em 2015 (55,87%) (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2021). Atualmente o percentual é de 63,82% (373.268 servidores de um total de 584.860), incluindo os servidores civis da administração direta, autarquias e fundações do Poder Executivo, inclusive contratos temporários (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2021).

Essa significativa diferença entre o quantitativo de trabalhadores “mais velhos” nos serviços público e privado brasileiro pode ser explicada pelo fato de o serviço público não ter critérios etários rigorosos para o ingresso de trabalhadores em seus quadros, tendo a larga margem etária de ser permitido o ingresso de pessoas a partir de 18 anos, sem restrições à idade máxima. Somam-se a isso o fato de que há, no funcionalismo público brasileiro, uma opção pelo prolongamento do tempo de trabalho motivado pela percepção de autonomia pessoal, condições flexíveis de trabalho e o abono de permanência (MACÊDO,

BENSASSOLLI; TORRES, 2019; MACÊDO *et al.*, 2020; OLIVEIRA; ALMEIDA; NUNES, 2021), benefício equivalente ao valor da contribuição previdenciária que é pago ao servidor que já tiver preenchido as exigências para se aposentar voluntariamente, mas que opta por permanecer em atividade (BRASIL, 2003).

Apesar da clara mudança no perfil demográfico da população brasileira e, conseqüentemente, do perfil de sua força de trabalho, Nascimento *et al.* (2016) ressaltam que, no Brasil, as produções científicas no campo das Ciências Sociais Aplicadas, particularmente na área de Administração, não estão acompanhando os reflexos do envelhecimento populacional no mundo do trabalho. Somando-se a essa lacuna nas pesquisas em Administração, há ainda o fato de que dados oficiais (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2021) e Brasão, Valadão Jr. e Medeiros (2019) apontam uma crescente inserção de trabalhadores mais velhos no serviço público brasileiro e de que as pesquisas qualitativas em estudos de carreira usam, em sua maioria, amostras de indivíduos jovens (AKKERMANS *et al.*, 2021), negligenciando o desenvolvimento de carreira dos trabalhadores mais velhos. Considerando essas lacunas quanto às pesquisas sobre o envelhecimento na área de carreiras, esta tese foi desenvolvida tomando por base o paradigma *Life Design*, que compreende os construtos tema de vida, reflexão e reflexividade, por esses serem importantes construtos para compreender as construções narrativas em suas complexidades, interações sociais, contextos culturais e dar ênfase aos significados que os indivíduos atribuem à sua vida de trabalho (SAVICKAS *et al.*, 2009).

A pesquisa foi realizada com servidores mais velhos de uma instituição de ensino pública federal do estado do Espírito Santo. Para a produção dos dados, foram realizadas entrevistas narrativas seguindo as orientações de Jovchelovitch e Bauer (2000), por meio das quais se procurou conhecer suas narrativas de carreira e identificar seus temas de vida e sua interação com a reflexividade e com o projeto de vida, utilizando, na análise dos dados, a técnica de análise de conteúdo conforme propõe Bardin (2011). No próximo tópico, são apresentados o problema e os objetivos da pesquisa.

1.1. PROBLEMAS E OBJETIVOS DA PESQUISA

O problema de pesquisa que instigou este estudo foi este: como são construídas as narrativas de carreira dos trabalhadores mais velhos de uma instituição pública de ensino?

Para responder à pergunta de pesquisa, foi estabelecido o seguinte objetivo geral: analisar a construção narrativa de carreira dos trabalhadores mais velhos de uma instituição pública de ensino à luz do paradigma *Life Design*. Para alcançar esse objetivo, ao analisar as narrativas, propôs-se: 1) identificar seus temas de vida e como esses contribuem para uma construção de perspectiva de vida laboral futura; 2) compreender como os temas de vida fizeram parte de suas reflexões e reflexividades; e 3) examinar como a reflexividade foi construída em suas narrativas.

1.2. RELEVÂNCIA DO ESTUDO

As mudanças demográficas vêm levando ao envelhecimento da força de trabalho em muitos países, incluindo o Brasil. O reconhecimento de que o envelhecimento da força de trabalho tem sido maior no serviço público brasileiro motivou a escolha do local da pesquisa. Tal fato pode ser explicado pela legislação sobre o processo de seleção para o setor, que permite ingressar no serviço público cidadãos de variadas idades – desde os 18 anos, sem restrições à idade máxima – e sua permanência até a idade de trabalhador mais velho.

É sabido que o envelhecimento da população tem efeito sobre as políticas públicas e mudanças legislativas de um país. O atual governo federal do Brasil deixa claro o seu posicionamento e vem tomando iniciativas no setor público com cortes orçamentários e reformas trabalhistas e previdenciárias justificadas pelos altos gastos com a folha de pagamento, incluindo-se os aposentados. Em 13 de novembro de 2019, com a publicação da Emenda Constitucional nº 103, entrou em vigor a Nova Previdência com impactos aos segurados tanto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) quanto do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) da União. Com alterações na idade mínima e tempo de contribuição, o governo retém a força de trabalho por mais tempo no mercado de trabalho. No caso do serviço público federal, a idade mínima para a aposentadoria passou de 60 para 65 anos para homens e de 55 para 62 anos para mulheres.

Atualmente, na maioria dos países ocidentais, o segmento de trabalhadores que apresenta uma tendência contínua de crescimento é a força de trabalho composta por trabalhadores mais velhos (TRUXILLO; CADIZ; RINEER, 2014). Apesar disso, ainda são relativamente poucas as pesquisas sobre como as carreiras dos trabalhadores mais velhos se desenvolvem nesse contexto de prolongamento de sua vida profissional (FASBENDER *et al.*, 2019; SONNET; OLSEN; MANFREDI, 2014; TOOSI, 2015).

Novos entendimentos vêm sendo dados ao papel dos indivíduos na gestão de suas carreiras. Para Guichard (2012), a atual sociedade é uma sociedade de indivíduos, na qual cada um se torna responsável pelo que faz de si mesmo. Confirmando esse cenário, Di Maggio *et al.* (2019) apontam a importância de estudos que valorizem o indivíduo como gestor de oportunidades e constrangimentos presentes em sua trajetória de carreira. Tal empoderamento deve vir do fortalecimento de suas capacidades reflexivas e de seus recursos emocionais e cognitivos, para lidar com tais situações ou para planejar o desenvolvimento dos seus projetos de vida (GUICHARD, 2012; DI MAGGIO *et al.* 2019).

As atuais configurações da ordem social trazem uma nova perspectiva de desenvolvimento profissional na qual o indivíduo deve ter um papel ativo nos contextos em que atua (DUARTE *et al.*, 2010; DUARTE, 2013). Para ter um sentido de si, deve-se aprender a ser, promover o conhecimento de si e de si com os outros pela própria narrativa, de forma que seja capaz de atribuir significado e movimento à sua história de vida e carreira (DUARTE, 2013). O paradigma *Life Design* valoriza a consciência reflexiva e a construção do autoconhecimento como seus principais elementos (HARTUNG, 2019), tendo por principal interesse a narrativa construída pelo indivíduo (SAVICKAS, 2005; HARTUNG, 2013). Assim, o paradigma avança, ao valorizar a singularidade e diversidade humana para, por meio do trabalho, auxiliar o indivíduo a projetar e construir uma vida de significado (HARTUNG, 2019).

Kooij *et al.* (2011) observaram que, em estudos sobre trabalhadores mais velhos, especialmente, estes atribuem maior valor aos motivos intrínsecos de trabalho, como realização, conexão com os outros e autonomia, do que aos motivos extrínsecos, como remuneração, benefícios e promoção. Na narrativa, principal alicerce do paradigma *Life Design*, estão intrínsecos os temas de vida que carregam consigo os significados que direcionam o comportamento (SAVICKAS, 2012, 2013).

Dadas as lacunas expostas nos estudos de desenvolvimento de carreira de trabalhadores mais velhos, esta pesquisa pretende voltar o olhar sobre a construção narrativa desses indivíduos, utilizando como base teórica o paradigma *Life Design*, que compreende os construtos tema de vida, reflexão e reflexividade.

1.3. JUSTIFICATIVA PARA A PESQUISA

A centralidade assumida pelo trabalho na vida humana já teve distintas abordagens de estudo, seja na esfera econômica, seja na esfera psíquica (NAVARRO; PADILHA, 2007) ou nas múltiplas dimensões objetivas e subjetivas (NEFFA, 2015). Muitos pesquisadores, a exemplo de Morin, Tonelli e Pliopas (2007), Kubo, Gouvêa e Mantovani (2013) e Carton (2018), dedicaram-se a compreender o propósito do trabalho na vida das pessoas, mas, apesar de essas teorizações sobre o como e o porquê dos cursos de vida dos indivíduos e suas ocupações já terem percorrido séculos, a palavra “carreira”, no início do século XX, teve sua relação estabelecida com o curso da vida e com a vida profissional (MOORE; GUNZ; HALL, 2007).

Somada a isso, a importância de estudos que não tratem a última fase da carreira apenas como uma preparação para a aposentadoria é defendida por Vuori *et al.* (2019), que entendem que essa fase deve ser considerada como produtiva e ativa na vida dos trabalhadores, na qual eles continuam a planejar novos objetivos relacionados à carreira. Para os autores, os trabalhadores devem ser apoiados para gerir suas carreiras e merecem mais atenção dos estudos sobre gestão de carreira e sobre envelhecimento. Assim, como contribuição, o paradigma *Life Design* traz inovação ao amplo campo de estudo vocacional, pelo fato de tratar a importância do trabalho por meio de projetos de vida.

Considerando a percepção do tempo futuro no trabalho como cada vez mais curto, os trabalhadores mais velhos tendem a dar cada vez menor prioridade no aprendizado de novos conhecimentos e maior enfoque em objetivos significativos (LANG; CARSTENSEN, 2002; KOOIJ, 2015). Levando em conta o cenário atual de prorrogação da vida laboral do trabalhador mais velho, entender como se constroem as narrativas de carreira e trabalho dele vem a contribuir nos estudos sobre a permanência dos trabalhadores mais velhos na força de trabalho ativa.

Atualmente os estudos sobre fatores que impactam a extensão da vida profissional se concentram em quatro principais conceitualizações de envelhecimento – aspectos biológicos, aspectos mentais, aspectos sociais e aspectos cognitivos – cuja maior parte da literatura é de fatores relativos a aspectos biológicos. Poucos trabalhos focaram o envelhecimento mental e cognitivo. Contudo, as pesquisas que abordaram esses fatores tratavam de fatores motivacionais e de satisfação no trabalho, em sua maioria (NILSSON, 2016): no nível macro, as ações sociais focam bastante a abordagem econômica sustentável, buscando ações para diminuir os custos de aposentadoria e também a discriminação por idade (MAHON; MILLAR, 2014; NILSSON, 2016); no nível meso, as ações organizacionais contemplam práticas de gestão de recursos humanos que apoiam o prolongamento da vida profissional produtiva (SALMINEN, 2019); no nível micro, as pessoas geralmente decidem permanecer, ou não, na vida profissional por deliberações e ponderações da própria situação (NILSSON, 2016). Sendo assim, a perspectiva micro, decorrente das percepções e atitudes dos trabalhadores mais velhos, merece especial atenção para aqueles que se interessam no prolongamento da vida profissional, a exemplo dos próprios trabalhadores mais velhos e dos gestores, visto que suas deliberações e ponderações, muitas vezes, são fatores decisivos para o prolongamento da vida profissional.

Carreiras são resultados de processos pessoais em que os indivíduos dão interpretação e significado a suas histórias de vida em relação ao trabalho (BENDASSOLI, 2009). Fatores fora do contexto de trabalho e dos controles das organizações podem ser influenciados por mudanças relacionadas à idade. Fatores sociais, como demandas familiares de cuidar de netos ou pais mais velhos e o interesse em atividades voluntárias, podem afastar o foco do indivíduo do trabalho, além de proporcionar um equilíbrio entre a vida e o trabalho (ZACHER; KOOIJ; BEIER, 2018). Sendo o tema de vida um construto psicossocial capaz de ilustrar o porquê de um comportamento recorrente que molda as escolhas e planos do indivíduo (SAVICKAS, 2016), este se apresenta importante para compreender a narrativa de carreira do trabalhador mais velho.

Segundo Savickas (2016), a reflexão permite ao indivíduo aprender sobre si mesmo, e a reflexividade vai além, promovendo, de alguma forma, uma mudança em si mesmo. Sendo assim, explorar as reflexões e reflexividades nos trabalhadores mais velhos pode auxiliar o entendimento de como as narrativas de carreira desses trabalhadores se constroem.

Sobre o envelhecimento da força de trabalho no setor público, Durst e Bruns (2016) apontam ser esta realidade um desafio ao qual estão expostos muitos países desenvolvidos, e,

ante o exposto anteriormente, é possível observar que, no Brasil, esta já é uma realidade, visto que os trabalhadores mais velhos são maior número no serviço público.

Em se tratando deste atual cenário do serviço público brasileiro e da perspectiva de crescimento do quantitativo da força de trabalho mais velha, este estudo visa contribuir para compreender a relação dos temas de vida na construção narrativa dos trabalhadores mais velhos e a maneira como os processos de reflexão e reflexividade guardam relação com esses temas, buscando gerar conhecimento teórico para a expansão do campo e contribuindo para pensar políticas de gestão voltadas ao setor. Vale ressaltar que esses trabalhadores mais velhos estão imersos no contexto dos trabalhadores ativos do século XXI.

Com base nas constatações apresentadas, a principal contribuição desta pesquisa para a academia ocorre no avanço dos estudos sobre carreira, ao explorar as narrativas de trabalhadores mais velhos por meio de um modelo de carreira para os trabalhadores do século XXI – o paradigma *Life Design* – pois, conforme a evolução dos entendimentos sobre carreira ao longo do tempo, carreira e envelhecimento devem ser estudados de forma conjunta (VAN DER HEIJDEN, SCHALK, VAN VELDHOVEN, 2008).

No intuito de confirmar a relevância e o ineditismo da pesquisa, foi realizada uma revisão sistemática¹ com o objetivo de caracterizar as publicações que envolvessem carreira e envelhecimento, testadas empiricamente entre os anos 2000 e 2020. Essa revisão organizada em três fases está detalhadamente descritas no Apêndice A. Para a construção da base de dados, foram identificados artigos entre periódicos das áreas de Psicologia e Administração, disponibilizados no Portal de Periódicos da Capes. Foram encontrados 58 artigos que atenderam aos requisitos definidos, dos quais apenas um era do Brasil.

McMahon e Watson (2015) ressaltam a supremacia da avaliação quantitativa nos estudos sobre carreira e citam que McMahon, em publicação de 2008, expressou a esperança de que haveria um perfil crescente para a avaliação qualitativa de carreira no século XXI. Entretanto, na revisão sistemática realizada, ainda é possível perceber a hegemonia das pesquisas quantitativas. 55,2% das publicações eram quantitativas, 29,3% qualitativas e 15,5% das pesquisas usaram métodos mistos.

No que diz respeito à idade dos indivíduos pesquisados, a maioria dos artigos realizou a pesquisa com indivíduos com mais de 40 e 50 anos de idade e, em sua maioria, os

¹ A revisão sistemática completa encontra-se descrita no Apêndice A.

indivíduos pesquisados eram do setor privado. Apenas duas pesquisas foram realizadas com servidores públicos.

Dessa análise sistemática da literatura sobre carreira e trabalhadores mais velhos, pode-se concluir que: (a) as pesquisas sobre carreira de trabalhadores mais velhos ainda é incipiente, visto que, em 20 anos, foram encontrados apenas 58 estudos empíricos; (b) o Brasil, um país que tende a um envelhecimento da força de trabalho, somente foi encontrado em um artigo que aborda a carreira desses indivíduos; (c) ainda há uma hegemonia de métodos quantitativos, mesmo sendo apontada a necessidade crítica de equilíbrio entre “métodos quantitativos e qualitativos [...] e epistemologias positivistas e construtivistas [...]” (SAVICKAS 2001, p. 287); (d) ainda são poucas as pesquisas realizadas no setor público – de 58 publicações, apenas duas tinham por foco o servidor público mais velho; e (e) apesar de Hirshi e Pang (2020) considerarem que o número crescente de trabalhadores mais velhos exige que tanto a pesquisa quanto a prática de desenvolvimento de carreira atendam às necessidades da força de trabalho em envelhecimento, nenhuma das publicações encontradas fez uso do paradigma *Life Design*, cuja base conceitual, conforme aponta Duarte *et al.* (2010), aborda o ciclo vital dos indivíduos como um todo e, desta forma, engloba não somente a construção da carreira, mas também a construção do *self* em todos os papéis da vida. Além disso, é contextual e deve desempenhar um papel marcadamente preventivo, preocupando-se com futuro dos indivíduos antes de eles enfrentarem as dificuldades das transições, comuns aos trabalhadores do século XXI. Do exposto, conclui-se que os pressupostos do paradigma podem ser adotados em todos os estágios do ciclo de vida, incluindo-se os trabalhadores mais velhos.

Por fim, realizou-se uma pesquisa mais específica de artigos publicados desde 2006 (ano no qual iniciaram os estudos do *Life Design International Research Group*) até maio de 2021, usando como termos de busca “*Life Design*”, associado a trabalhador mais velho (e suas variações). A pesquisa foi realizada em periódicos das áreas de Psicologia e Administração, sendo encontrada apenas uma publicação: o artigo teórico publicado por Nota *et al.* (2014). Apesar de tratar de *Life Design*, esse não foi o único modelo abordado no artigo que também se utilizou da Teoria Social Cognitiva. Além disso, o público-alvo não era exclusivamente trabalhadores mais velhos, e sim da população em risco, como refugiados, mulheres, trabalhadores mais velhos, entre outros. Diante do exposto, novos olhares devem ser dados a esta lacuna, visando ampliar as discussões sobre envelhecimento e carreira.

1.4. ESTRUTURA DA TESE

Além desta introdução, a tese foi estruturada da seguinte forma: no capítulo 2, é realizada uma revisão sobre o que mudou na estrutura demográfica brasileira e seus reflexos no mundo do trabalho; o capítulo 3 preocupa-se em abordar a evolução nos estudos sobre carreira, apresentando os conceitos e abordagens do paradigma *Life Design*, narrativas e temas de vida e a importância da reflexão e da reflexividade para as pesquisas de carreiras do século XXI; no capítulo 4, são apresentados os procedimentos metodológicos, descrevendo as características dos participantes da pesquisa e a maneira como ocorreram a produção, o tratamento e a análise dos dados; por fim, no capítulo 5, são apresentados os resultados e discussão e, no capítulo 6, são tecidas as conclusões e considerações finais.

2. ENVELHECIMENTO DA FORÇA DE TRABALHO: O QUE MUDOU?

Neste capítulo, buscou-se discorrer sobre como as mudanças demográficas que vem ocorrendo, principalmente nos países desenvolvidos e países em desenvolvimento, vem impactado o mundo do trabalho. Para isso, o capítulo inicia com um panorama do envelhecimento populacional e apresenta o impacto do envelhecimento da população ativa.

2.1. ENVELHECIMENTO POPULACIONAL

A demografia populacional está se alterando. Estudos apontam que o crescimento populacional desde meados do século XX vem dando novos formatos para estrutura etária mundial, influenciados pela redução das taxas de natalidade e também devido a um aumento de esperança média de vida (CHAND; TUNG, 2014; SOUSA; RAMOS, 2017). Dois processos, do ponto de vista demográfico, constituem-se como causas: a diminuição da fecundidade reflete na redução da taxa de natalidade e o declínio nas taxas de mortalidade reflete na esperança média de vida (ABREU; PEIXOTO, 2009).

As causas do declínio da taxa de natalidade abrangem também outras questões além das demográficas. Incluem, a exemplo, o papel socioeconômico das mulheres que vem se alterando com elas conquistando cada vez mais *status* social e ocupando novas participações na força de trabalho, o maior acesso a métodos contraceptivos, entre outros. A análise da evolução da taxa de natalidade mundial caiu de cinco nascidos por mulher em 1950 para a metade de nascidos em 2014, com projeção para cair ainda mais em 2050 (duas crianças nascidas por mulher) (CHAND; TUNG, 2014).

A situação de envelhecimento populacional no mundo se agrava ainda mais quando, junto a isso, é acrescentado um aumento na esperança de vida. Na primeira metade da década de 1950, a expectativa de vida era em média 48 anos e, apenas 20 anos depois, no início da primeira década do século XXI, a esperança de vida passa para 65 anos com projeção de chegar a 75 anos em 2050 (CHAND; TUNG, 2014).

Apesar das variações das estimativas de esperança de vida entre países desenvolvidos e em desenvolvimento, essa diferença está em redução nas últimas décadas (CHAND; TUNG, 2014). Costanzi *et al.* (2018) afirmam que é crescente a tendência demográfica do Brasil a se

assemelhar com a estrutura demográfica de países desenvolvidos e Europeus, ressaltando que, em 2065, a estrutura demográfica brasileira excederá em pouco a projeção da razão de dependência de idosos da Europa. Se por um lado essas mudanças se refletem de maneira positiva, pois a esperança de vida vem aumentando para vários grupos etários na estrutura demográfica do Brasil, por outro, a relação trabalhadores ativos por inativos se altera, podendo vir a sobrecarregar os contribuintes da previdência social. Ainda que essa sobrecarga não seja consenso para os pesquisadores da área, “não há dúvidas que a população brasileira está passando por um processo de mudança em sua estrutura etária que pode impactar a sustentabilidade dos regimes previdenciários” (PAIM; MOTA; JOSÉ, 2017, p. 125). O envelhecimento será ainda mais desafiante para países em desenvolvimento devido ao risco de terem que tratar das demandas de uma população mais velha antes de conseguirem enriquecer (CHAND; TUNG, 2014).

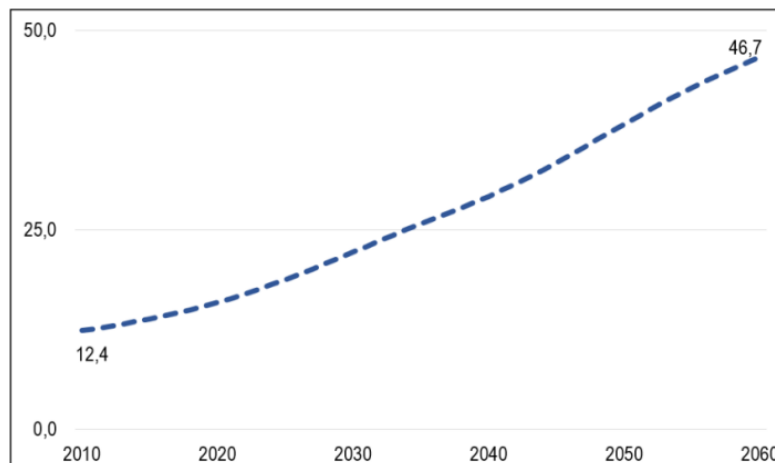
A convergência das projeções da estrutura populacional mundial publicada pela Organização das Nações Unidas (ONU) e a estrutura populacional do Brasil publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) são bastante evidentes ao se analisar o aumento da população de idosos. Para 2060, a ONU projeta o percentual de 34,1% idosos em relação à população total e o IBGE 32,2% (COSTANZI *et al.*, 2018).

A nota técnica de autoria de Constanzi *et al.* (2018) com a projeção populacional do IBGE e seus impactos na previdência, divulgadas em dezembro de 2018, dá destaque ao fim do chamado bônus demográfico. O fim do bônus demográfico sinaliza um declínio na relação entre contribuintes e beneficiários, dado que a participação do grupo etário populacional de 15 a 64 anos de idade atingiu seu patamar máximo em 2017 de 69,5% da população e passa a cair em relação ao incremento total da população. Em 2018, esse percentual foi 69,4% e em 2060 essa proporção está projetada para 59,8%. Ainda que esses valores por si só sejam insuficientes para conclusões em relação à previdência, esses reforçam a expectativa do envelhecimento da força de trabalho.

Como pode ser observado na Figura 1, espera-se que, em 2060, a razão de dependência de idoso de idade acima de 65 anos seja de 46,7 inativos para cada 100 trabalhadores ativos (contribuintes entre 20 a 64 anos). Em 2010, essa relação era de 12,4 dependentes para cada 100 contribuintes. Vale fazer essa análise para as idades de 20 a 64 anos, pois os jovens estão entrando mais tarde no mercado de trabalho e dada a atual idade típica de aposentadoria ser entre 50 a 60 anos de idade, espera-se uma maior relação de

dependência em função de uma menor proporção de pessoas em idade produtiva e uma maior proporção de pessoas em idades dependentes (COSTANZI *et al.*, 2018).

Figura 1 – Estimativa da razão de dependência de idosos – 65 anos ou mais/20 a 64 anos



Fonte: Costanzi *et al.* (2018)

A queda da taxa de fertilidade e o aumento da esperança de vida são os principais fatores demográficos que influenciam a tendência de envelhecimento populacional no Brasil desde a década de 1970 (IPEA, 2012). No entanto, é de se dar destaque ao fato de que o grupo populacional dos idosos foi o que mais cresceu no Brasil nos últimos vinte anos, de forma que a proporção da população idosa brasileira passou de 8,61% em 1996 para 13,04%, em 2013 (IPEA, 2016). Em 2016, a expectativa de sobrevida do brasileiro aumentou para 22,3 anos, ou seja, é esperado que os brasileiros vivam até os seus 82,3 anos de idade (COSTANZI *et al.*, 2018). De acordo com o IBGE (2018), em 2060, um quarto da população (25,5%) brasileira deverá ter mais de 65 anos. A razão de dependência projetada para 2060 é de 67,23% contra os atuais 43,19%. A transformação da estrutura etária brasileira é mais clara quando é analisada a evolução das pirâmides etárias desde 2000 (Figura 2).

Figura 2 – Evolução e estimativa da pirâmide etária no Brasil



Fonte: Adaptado de Costanzi *et al.* (2018)

Entre 2000 e 2010, o Brasil ainda podia ser considerado um país de jovens (base da pirâmide mais larga). Entretanto, verifica-se, já na pirâmide etária de 2018, um aumento progressivo do peso relativo dos grupos etários mais velhos (alargamento do topo da pirâmide). Para as projeções de 2040 e 2060, observa-se ainda uma redução dos índices de natalidade que resultam em uma significativa diminuição do peso relativo de jovens (estreitamento da base da pirâmide). Como resultado, a força de trabalho está se tornando mais velha e a conjuntura político-econômica indica que os trabalhadores deverão trabalhar por mais tempo (TRUXILLO; CADIZ; HAMMER, 2015), levando a um consequente envelhecimento da força de trabalho (SOUSA; RAMOS, 2017).

Vale ressaltar que os efeitos da pandemia de Covid-19 são diversos e devastadores. Mas ainda assim, em termos demográficos, a razão de dependência será pouco impactada visto que, de acordo com Castro *et al.* (2021), estima-se um declínio na expectativa de vida ao nascer em 2020 de 1,31 anos e uma redução da expectativa de vida aos 65 anos foi de 0,94 anos devido à doença.

2.2. ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO ATIVA E REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO

Juntamente com a alteração da demografia populacional verifica-se uma mudança na demografia da força de trabalho. Neste momento de prolongamento etário populacional, o envelhecimento da força de trabalho é uma realidade que precisa ser discutida (TRUXILLO; CADIZ; HAMMER, 2015). A esperança de vida no grupo etário entre 50 e 60 anos de idade tem crescido.

Como resultado, muitos países começaram a aumentar a idade de aposentadoria. Além disso, a recente desaceleração econômica tem deixado muitos trabalhadores com economias de aposentadoria insuficientes, de modo que eles estão trabalhando por mais tempo por causa da necessidade financeira.

Tanto por políticas organizacionais quanto por iniciativas individuais ou por ações governamentais, ajustes são demandados para a nova realidade demográfica populacional que se constrói. O envelhecimento da população de uma nação afeta demandas e ofertas no mundo dos negócios e, com isso, o contexto do trabalho também é afetado. A gestão da força de trabalho e diversos outros temas também são passíveis de ajustes, a exemplo das políticas públicas macroeconômicas e estratégias corporativas (CHAND; TUNG, 2014).

Para se compreender a realidade social, é necessário conhecer o contexto sócio-histórico na qual ela se desenvolve e em uma sociedade que passa por transformações tão rápidas e significativas, faz-se importante que o contexto seja levado em conta (CASAS, 2005). Para Wachelke *et al.* (2008), é necessário que a psicologia social leve em consideração os processos relacionados ao envelhecimento que podem agir sobre os contextos cognitivos individuais e intergrupais e identifique as diferenças em processos sociopsicológicos.

É crescente o interesse em como lidar com essa “nova” força de trabalho que se apresenta. Há uma busca por como captar e garantir que no prolongamento do ciclo de trabalho a produtividade e a inovação se mantenham (CHAND; TUNG, 2014). Ao passo em que os trabalhadores envelhecem, estes adquirem mais conhecimentos e experiências de trabalho. Seus objetivos, suas crenças e seus atributos de personalidade se alteram com a idade, assim como, à medida que interagem com o ambiente, os trabalhadores podem tanto influenciar como serem influenciados (ZACHER; KOOIJ; BEIER, 2018).

Nilsson (2016) afirma que os incentivos econômicos afetam a decisão de um trabalhador mais velho em continuar trabalhando. Porém, não são os únicos fatores que influenciam essa decisão. O autor cita que fatores como saúde física e mental, ritmo de trabalho, ambiente de trabalho, inter-relações no trabalho e nos diversos grupos sociais, competência, habilidades, motivação e satisfação são alguns desses fatores importantes na relação do trabalhador mais velho com o trabalho e na decisão de se manter trabalhando.

Ainda que o envelhecimento seja mundial, existem mudanças relacionadas a ele que diferem de indivíduo para indivíduo e sua compreensão depende dos diferentes contextos que surgem na vida do trabalhador. Nilsson (2016) aponta que o envelhecimento cronológico e biológico são os principais conceitos estudados e discutidos na literatura e Salminen (2019) faz uma crítica a tal constatação e afirma que as mudanças relacionadas ao envelhecimento não se referem apenas a esses aspectos, ressaltando a importância de serem considerados os aspectos psicológicos e sociais.

Ackerman e Kanfer (2020) apontam que, apesar de evidências apontarem ao contrário, ainda persiste o mito de que a motivação para o trabalho declina ao longo da vida. O que se tem observado, na realidade, é que as metas e estratégias para participar da força de trabalho e cumprir metas de trabalho se alteram em associação com mudanças nas prioridades motivacionais relacionadas à idade (RUDOLPH, 2016; HECKHAUSEN; WROSCH; SCHULZ, 2019; KOOIJ; KANFER, 2019).

Os trabalhadores mais velhos se diferenciam dos trabalhadores mais jovens, por obterem níveis mais altos de comprometimento afetivo, confiança interpessoal e lealdade. É sabido que essas diferenças podem ter variações dentro dos grupos etários, mas na média, os trabalhadores mais velhos apresentam também altos níveis de satisfação no trabalho. Essas características fazem com que os trabalhadores mais velhos tendam a ser mais cuidadosos e estáveis emocionalmente (ZACHER; KOOIJ; BEIER, 2018). Tais afirmações são

corroboradas por resultados de uma meta-análise realizada por Kooij *et al.* (2011) que constataram que, em comparação com os trabalhadores mais jovens, os trabalhadores mais velhos atribuem maior valor aos motivos intrínsecos de trabalho e menos valor aos motivos extrínsecos e atribuem mais importância em ajudar as pessoas.

Todas essas alterações crenças, metas, habilidades cognitivas e físicas afetam o desempenho do trabalhador e estas nem sempre são atreladas a ganhos. Tipicamente, a agilidade e capacidade cognitiva, a força física e também a memória sofrem declínio no avançar da idade, representando o outro lado da moeda, que são as perdas (ZACHER; KOOIJ; BEIER, 2018).

Apesar de não haver consenso quanto à idade cronológica que se determina trabalhadores mais velhos, é usual entre os pesquisadores, especialmente os das ciências organizacionais, o uso dos termos “mais jovens” e “mais velhos” para fins descritivos. Frequentemente, “trabalhadores mais velhos” são tidos aqueles que têm idade cronológica superior a 40 anos (SMYER; PITT-CATSOPHES, 2007; ZACHER; KOOIJ; BEIER, 2018).

Os trabalhadores mais velhos vêm ocupando cada vez mais espaço na força de trabalho e aumentando o interesse não somente dos pesquisadores quanto ao envelhecimento da força de trabalho, mas também das organizações. As organizações estão buscando maneiras de manter o desejo e o interesse dos trabalhadores mais velhos em permanecer no trabalho (VIGNOLI *et al.*, 2021), visto que os motivos e habilidades relacionados ao trabalho das pessoas mudam de acordo com suas idades (KOOIJ *et al.*, 2014).

Apesar deste aumento substancial na participação dos mais velhos na força de trabalho, pouco ainda é conhecido sobre como se dá a construção de carreira dos trabalhadores mais velhos (FASBENDER *et al.*, 2019). Os autores entendem que esse planejamento tardio da carreira é importante para manutenção de uma vida profissional satisfatória e bem-sucedida e inclui planos futuros que são planejados e validados com outras pessoas importantes como colegas de trabalho, família e amigos, sendo importante tanto para o sucesso de carreira objetivo (recompensas financeiras) quanto o sucesso de carreira subjetivo (satisfação com a carreira).

Como o objetivo desta tese é o de analisar a construção narrativa de carreira dos trabalhadores mais velhos de uma instituição pública de ensino, após apresentar o atual cenário de envelhecimento populacional e da força de trabalho, faz-se necessário conhecer mais a fundo o conceito de carreira, mais especificamente o paradigma *Life Design*.

3. CARREIRA NO ATUAL CONTEXTO DO MUNDO DO TRABALHO

O significado e a definição de carreira ainda são entendidos diferencialmente e essa falta de clareza conceitual mantém a ambiguidade, incorrendo na dificuldade de desenvolver entendimentos teóricos acerca do assunto (PATTON; MCMAHON, 2014). Apesar de o termo ser usado frequentemente como sinônimo de vocação e ocupação, Miller e McWhirter (2006) enfatizam que a literatura atual apresenta distinções claras sobre os termos. Para Patton e McMahon (2014), as definições tradicionais de carreira têm sido criticadas por restringirem carreira a uma vida profissional de trabalho que incluiu o avanço e por possuírem, como características principais, a estabilidade empregatícia e a progressão linear vertical em uma determinada organização (CHANLAT, 1995).

Mudanças substanciais ocorridas principalmente nas últimas quatro décadas no ambiente econômico, tecnológico, na organização do trabalho e na composição da força de trabalho promulgaram a carreira contemporânea. Dadas essas questões, algumas tendências caracterizam as carreiras do século XXI como a presença de maior flexibilização no trabalho que permite realizar o trabalho remotamente. Há ainda maior personalização das relações de trabalho com a redução de cargas horárias e descontinuidades de atividades laborais para a acomodação de aspectos pessoais da vida dos indivíduos (GREENHAUS; KOSSEK, 2014). Super (1980) propôs a ampliação da definição conceitual de carreira para incluir atividades pré-vocacionais e pós-profissionais e outros papéis e contextos da vida. Nessa perspectiva, o autor conceitua carreira como a sequência das principais posições ocupadas por uma pessoa em toda a sua vida pré-ocupacional, ocupacional e pós-ocupacional, incluindo atividades relacionadas ao trabalho, papéis vocacionais, familiares e civis.

Os aspectos inovadores que compõem a vida de trabalho de cada indivíduo, a exemplo das novas tecnologias, novos conceitos de trabalho, a globalização econômica, a ampliação do tempo de trabalho e maior mobilidade interorganizacional, são elementos que interagem e sustentam um novo contexto de papel mais importante do que havia anteriormente, fazendo emergir, portanto, questões sociais que intervêm na vida de trabalho de cada indivíduo. Dessa forma, ao considerar o conjunto de elementos que impacta e interage a construção da vida, a carreira torna-se de cunho mais abrangente, particularmente próprio e significativo (DUARTE *et al.*, 2010). Sendo assim, no lugar da definição de carreira tradicional – linear, orientada pela organização e caracterizada pelo emprego contínuo com um único empregador (ARTHUR;

KHAPOVA; WILDEROM, 2005) –, estão sendo promovidas conceituações mais abrangentes de carreira, baseadas no acúmulo de habilidades e conhecimentos e na integração da vida profissional e pessoal (COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004).

Com a nova configuração da dinâmica do trabalho de aspecto mais flexível, podendo ser exercida a qualquer momento em diversos locais, é de esperar que os indivíduos necessitem conciliar o trabalho com outras partes da vida. Como já se discutiu anteriormente, a força de trabalho está cada vez mais sendo composta por trabalhadores mais velhos. Os indivíduos estão permanecendo por mais tempo como força de trabalho ativa (NEWMAN, 2011).

A aposentadoria não tem mais o mesmo significado que tinha na carreira tradicional. Devido à necessidade de renda adicional, interesse e desejo a continuar contribuindo e ao fato de estarem gozando de boa saúde na idade de trabalhadores mais velhos, os indivíduos decidem trabalhar meio expediente ou não se aposentarem, mesmo quando já alcançado o direito à aposentadoria. Até mesmo o fato de aderirem a uma aposentadoria não representa o fim de suas carreiras, pois os trabalhadores mais velhos, de alguma forma, têm tendenciado a dar continuidade às suas atividades laborais (CHANG; TUNG, 2014, NEWMAN, 2011).

Na tentativa de compreensão do comportamento humano no domínio do trabalho por parte do campo da psicologia, conceitos com entendimentos comuns à carreira foram incluídos na literatura como trabalho que fornece um termo mais inclusivo e menos completo, conceitual e culturalmente, e se refere ao domínio da vida no qual as pessoas, remuneradas ou não, fornecem trabalho para o resultado de um bem ou serviço e emprego, que diz respeito a uma posição de trabalho específica que pode ser permanente, em tempo integral ou parcial e em uma função ou organização específica (PATTON; MCMAHON, 2014).

Para Bendasolli (2009), o conceito de carreira parece ser capaz de mediar distintas dimensões da experiência humana em torno do trabalho. O curso de vida de um indivíduo que, diante de uma série de expectativas sociais, busca tratar com essas expectativas, de forma a sintonizar o mundo exterior com o seu mundo interior, pode ser visto como carreira (SAVICKAS, 2002). As teorias de carreira eram amplamente desenvolvidas dentro de visões de mundo orgânicas e/ou mecanicistas (COLLIN; YOUNG, 1986). A visão de mundo orgânica vê o desenvolvimento humano como um processo ordenado de desenvolvimento maturacional e é base dos modelos baseados na psicologia do desenvolvimento. Nela, o

indivíduo é visto como responsável pelo movimento em direção ao próximo estágio (PATTON; MCMAHON, 2016).

Cohen, Duberley e Mallon (2004) apontam que há um consenso sobre a mudança das carreiras e a concordância acerca da direção dessa mudança, afirmando que a visão de carreiras tradicionais e hierárquicas está dando lugar ao mundo das carreiras mais libertadoras e abrangentes que se baseiam em um acúmulo de habilidades e conhecimentos e na integração da vida pessoal e profissional, o que gerou uma dicotomia entre o que é visto como carreiras antigas ou tradicionais e como carreiras contemporâneas. Apesar disso, os autores ressaltam que ainda há pouco esforço nas pesquisas sobre como estudar essas novas carreiras e argumentam que o construcionismo social pode esclarecer aspectos da carreira que são obscurecidos pelas abordagens mais positivistas, lançando dúvidas sobre a viabilidade dessa dicotomia. O construcionismo social é baseado no conhecimento como um construto social, a linguagem como um fenômeno social e o indivíduo como uma pessoa racional (MAREE; MOLEPO, 2006), isto é, seres capazes de, livremente, definir objetivos e tomar decisões baseados em suas concepções sobre o que é melhor (RACHELS; RACHELS, 2013). Por essa razão, não há, nas pesquisas sobre carreiras, uma preocupação em acessar fatos específicos, e sim a interpretação e a criação de significados (COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004).

Com uma proposta interpretativista, um paradigma contemporâneo de carreira, o paradigma *Life Design*, foi pensado com base em duas possibilidades epistemológicas contemporâneas: inicialmente pelo construtivismo e posteriormente pelo construcionismo. Ante essa base, a compreensão da realidade não é dada de forma direta, e sim por meio da construção narrativa que sempre ocorre por uma construção relacional (intersubjetiva ou construída na relação) (RIBEIRO; DUARTE, 2019; FIORINI, 2016).

O construcionismo social tem, segundo Cohen, Duberley e Mallon (2004), o potencial de transcender entendimentos fragmentados acerca de carreira e ir além da dicotomia existente entre modelos tradicionais e contemporâneos, possibilitando capturar, de maneira mais adequada, a riqueza analítica do conceito de carreira. O paradigma *Life Design*, influenciado pelo construcionismo, enfatiza a singularidade e diversidade humana, bem como a intencionalidade na carreira e no trabalho como formas para a criação de significado particular e implicações sociais (HARTUNG, 2016; SAVICKAS *et al.*, 2009). Em sua visão contextualista do comportamento vocacional humano, o *Life Design* encaixa-se no mundo do trabalho contemporâneo, voltando o seu olhar para a forma como os indivíduos têm adequado

os diversos papéis sociais à sua vida, e não à forma como os indivíduos se ajustam a papéis sociais, como o trabalho (RIBEIRO; DUARTE, 2019; SAVICKAS *et al.*, 2009).

As bases conceituais do paradigma *Life Design* foram desenvolvidas para tratar das demandas sociolaborais dos indivíduos do século XXI (RIBEIRO; DUARTE, 2019), devido ao estabelecimento de uma nova ordem sociolaboral em que as perspectivas de carreira são construídas em um contexto menos previsível do que no do século passado (DUARTE *et al.*, 2010). Neste século, os indivíduos preocupam-se muito mais com o próprio desenvolvimento de suas competências e habilidades em vez de viverem a narrativa fornecida pelas organizações.

O *Life Design* desenvolve um modelo e métodos de aconselhamento de carreira, apoiando-se nas teorias de construção de carreira (SAVICKAS, 2005) e na teoria de construção de si (GUICHARD, 2005). O modelo de construção de vida busca entender a carreira mediante a autonarrativa do indivíduo e reconhece-o como construtor holístico, ativo e auto-organizado da própria vida (HARTUNG, 2013). Considerando que a carreira tem servido como uma perspectiva do comportamento profissional ao longo da vida (SUPER, 1953) e, dada sua evolução ao longo do tempo, a carreira e o envelhecimento devem ser compreendidos de forma integrada (VAN DER HEIJDEN; SCHALK; VAN VELDHOVEN, 2008), o paradigma *Life Design*, como modelo teórico, proporcionou as bases conceituais para o desenvolvimento desta pesquisa, em virtude de sua visão inovadora para conceber a construção de carreira no século XXI.

Muitas teorias nas áreas das ciências sociais foram desenvolvidas, acompanhando as mudanças no mundo do trabalho, mas o paradigma *Life Design* inova por compreender e construir significativamente a carreira na vida humana (HARTUNG, 2019). Com o propósito de discorrer sobre as bases conceituais do paradigma *Life Design* que fundamentaram esta pesquisa, são apresentados primeiramente os principais conceitos do paradigma *Life Design* e, em seguida, expostos os conceitos e abordagens do paradigma *Life Design*, narrativas e tema de vida e reflexão e reflexividade.

3.1. *LIFE DESIGN*: UM NOVO PARADIGMA EM CARREIRA

O paradigma *Life Design* é fruto de um trabalho iniciado em 2006, por meio de um fórum internacional formado por pesquisadores representantes dos seguintes países: Bélgica, França Itália, Portugal, Suíça, Holanda e EUA. O grupo denominado *Life Design International Research Group* buscou conceber novas abordagens para intervenções de carreira e culminou na criação de um conjunto de conceitos, definições e em uma posição epistêmica comum entre os pesquisadores do grupo (SAVICKAS *et al.*, 2009). As construções foram influenciadas, inicialmente, pelo construtivismo e, aos poucos, passaram a se apoiar no construcionismo (FIORINI, 2016). O olhar da perspectiva construcionista confere ao desenvolvimento de carreira um significado mais individualizado e contextualizado com o ambiente social. O entendimento de carreira vai além das escolhas profissionais na vida do indivíduo e considera diversas outras vivências pessoais e contextuais (PATTON, 2008; FIORINI, 2016).

Muitas teorias nas áreas das ciências sociais foram desenvolvidas, acompanhando as mudanças no mundo do trabalho. Considerando que, para compreender esse novo paradigma e evidenciar a necessidade de novas abordagens para auxiliar os indivíduos do século XXI, propõe-se compreender o percurso histórico dos estudos que envolvem modelos e métodos em aconselhamento de carreira. Antes de apresentar os principais conceitos do paradigma *Life Design*, será exposto um resumo das mudanças ocorridas no campo do aconselhamento de carreira.

3.1.1. Breve percurso histórico dos estudos em aconselhamento de carreira

O surgimento de uma nova estruturação de sistema de trabalho, que nascia da Revolução Industrial no início do século XX, fomentava consigo a criação de inúmeras profissões e, com isso, o início da concepção de carreira (DUARTE, 2006). Modelos de desempenho profissional, como os de Frederick W. Taylor e Henry Fayol, foram desenvolvidos no âmbito das organizações como uma das consequências da industrialização, objetivando desenvolver processos mais econômicos e mais eficazes para as organizações

(DUARTE, 2019). Nesse contexto, as orientações vocacionais eram voltadas para dar apoio aos indivíduos na busca de um emprego remunerado (SAVICKAS *et al.*, 2009).

O livro *Choosing a Vocation*, do americano Frank Parsons, é tido como trabalho precursor nos estudos do campo de orientação vocacional (DUARTE, 2019). Nele, Parsons define os três passos que deveriam ser “seguidos durante o processo de orientação profissional: a análise das características do indivíduo, a análise das características das ocupações e o cruzamento destas informações” (SPARTA, 2003, p. 1). Sendo assim, a orientação vocacional incumbia-se de enxergar nos indivíduos características pontuadas em traços e associá-las a ocupações profissionais que demandassem tais características (SAVICKAS, 2013). O modelo de traço e fator, também conhecido como modelo de adequação pessoa/meio, é fundamentado na orientação vocacional e teve seu início nas primeiras décadas do século XX, propagando-se por vários países e vindo a ser o primeiro paradigma de aconselhamento de carreira. Nesse primeiro paradigma, o conceito de carreira era reduzido à progressão hierárquica em que o trabalhador se dedicava ao emprego e à organização e, como consequência, tinha segurança e estabilidade, podendo almejar promoções hierárquicas nessa organização. A orientação vocacional consistia em encontrar as aptidões do indivíduo e comparar com as profissões, a fim de escolher a mais adequada e assim ter sucesso profissional. O indivíduo adequava-se ao trabalho (DUARTE, 2019).

Em meados do século XX, já com alguma bagagem dos conhecimentos elaborados pelo primeiro paradigma de aconselhamento de carreira, uma nova questão no mundo do trabalho despontava, indo além da adequação pessoa/meio. Dado o surgimento de organizações hierárquicas e burocráticas, a questão era como acumular experiências para prosperar e desenvolver a carreira ao longo do tempo (SAVICKAS *et al.*, 2009). Assim, as teorias da época respondiam à questão sobre a ocupação que corresponde à personalidade de um indivíduo, mas não explicavam como os indivíduos progrediam em seus papéis ocupacionais. Em resposta a essa lacuna, a recém-lançada psicologia das carreiras surge com a proposta de Super (1957) sobre dar foco ao desenvolvimento das carreiras e das tarefas correspondentes ao avanço em papéis ocupacionais: a teoria do desenvolvimento do comportamento vocacional (HARTUNG; CADARET, 2017).

Donald Super foi o autor mais expressivo na teoria desenvolvimentista. Entre suas contribuições, registram-se os conceitos que avançaram no estudo da psicologia vocacional além da orientação vocacional, partindo para uma ideia de desenvolvimento de carreira ao longo da vida. Os principais conceitos desenvolvidos foram os estágios e processos de

desenvolvimento, autoconceitos, papéis de vida e maturidade de carreira (OLIVEIRA; MELO-SILVA; COLETA, 2012). Sutilmente foram adentrando o vocabulário científico dos estudos da psicologia as expressões “comportamento de carreira”, “implementação de autoconceitos”, entre outros termos que colaboravam em dar forças à abordagem desenvolvimentista. O conceito de carreira como sequência de papéis ao longo da vida estabeleceu uma mudança paradigmática na qual o desenvolvimento de carreira passou a ser entendido por meio de estágios de desenvolvimento durante os ciclos de espaços de vida (DUARTE *et al.*, 2010; OLIVEIRA; MELO-SILVA; COLETA, 2012).

Na perspectiva desenvolvimentista, os indivíduos são representados pela capacidade de prontidão e envolvimento nas tarefas vocacionais, em conformidade com a expectativa social para cada etapa de desenvolvimento vocacional (DUARTE, 2019). Nesse sentido, a concepção de carreira é a ideia de uma carreira restrita a uma ou mais organizações nas quais o indivíduo segue uma sequência hierárquica de posições de trabalho.

Em grande parte do período em que Super desenvolveu seus estudos em relação à teoria desenvolvimentista, entre 1934 e 1994, o conceito de carreira era tido como uma sequência quase estável de papéis e posições ocupacionais, já que as organizações e suas estruturas burocráticas forneciam uma grande narrativa para os desdobramentos de sua vida (BENDASSOLI, 2009; OLIVEIRA; MELO-SILVA; COLETA, 2012; SAVICKAS, 2012).

Um pouco antes da recente virada para o século XXI, novas mudanças no contexto social mexeram novamente com o mercado de trabalho. Porém, o processo já não é tão gradativo como os provocados pelas primeiras Revoluções Industriais (DUARTE, 2019). As recentes mudanças tecnológicas e econômicas no mundo do trabalho produziram turbulências na forma como as carreiras nas organizações são desenvolvidas (ARNOLD, 2011).

As novas configurações na natureza do trabalho são caracterizadas por incertezas, riscos e intermitências nas trajetórias profissionais, em contrapartida com o século XX, quando as relações eram hierárquicas e havia estabilidade no trabalho. Essas novas configurações têm causado grande impacto nas experiências de carreira (HIRSCHI, 2018). As transformações nas estruturas sociais e nos ambientes de trabalho contribuíram para abrir novos horizontes às abordagens de aconselhamento de carreira. Essas foram levadas a refletir sobre a ampliação no modo de compreender os indivíduos e suas construções de carreira (OLIVEIRA; MELO-SILVA; COLETA, 2012).

Outro novo contrato de empregabilidade surgiu, fazendo com que os teóricos e práticos na área de recursos humanos tenham de dar novas conceptualizações à carreira, a fim de focar a identidade em vez da personalidade, a adaptabilidade em substituição à maturidade, a intenção de ação em lugar da determinação da ação e a construção das narrativas em vez da pontuação de resultados (SAVICKAS, 2012). Sendo assim, novos dispositivos de promoção pessoal precisam ser desenvolvidos, por exemplo, outros modelos teóricos que enfatizem a flexibilidade humana, a adaptabilidade e a aprendizagem no decorrer da vida. Esses modelos devem ter uma abordagem dinâmica que induza o pensamento criativo do indivíduo e a exploração de si nos mais diferentes contextos (NILES; KARAJIC, 2008; OYSERMAN; BYBEE; TERRY, 2006; SAVICKAS *et al.*, 2009).

As novas demandas do indivíduo no mundo do trabalho contemporâneo motivaram os especialistas em carreira a focar a construção de modelos mais contextualizados. No que se refere às teorias vocacionais recentes, a Teoria de Construção da Carreira (TCC), de Mark Savickas, tem grande valor teórico e prático para o campo da psicologia vocacional e do aconselhamento de carreira (DI FABIO; MAREE; SAVICKAS, 2020). Savickas, sucessor e colaborador de Donald Super, incorpora suas ideias à teoria de Super, adequando-a a um entendimento contemporâneo do desenvolvimento de carreira, e utiliza-se da matriz epistemológica do construcionismo social em busca de dar respostas às diferentes necessidades do indivíduo do século XXI (OLIVEIRA; MELO-SILVA; COLETA, 2012; DUARTE, 2019).

A exemplo do que argumentam Oliveira, Melo-Silva e Coleta (2012), a própria teoria desenvolvimentista passou por transformações até integrar seus pressupostos teóricos, como ciclo de vida e espaço (*life-span, life-space*). O campo de estudos de carreira segue o mesmo movimento, inovando pesquisa e práticas que eram voltadas para a criação de resultados, e avança a fim de oferecer um paradigma voltado para a criação de significado de carreira e trabalho na vida humana (HARTUNG, 2019).

Mais uma vez, o campo das carreiras movimenta-se, agora reconhecendo os indivíduos como os próprios construtores de sua vida. Se a abordagem diferencial focava as diferenças individuais e a abordagem desenvolvimentista enfocava a compreensão do ciclo da vida para o desenvolvimento individual, o terceiro movimento paradigmático tem seus interesses no modo como os indivíduos constroem as próprias narrativas (HARTUNG, 2013).

A grande narrativa segura e estável oferecida aos trabalhadores pelas organizações do século XX vem sendo rapidamente substituída por configurações relativamente recentes de instabilidade, intermitências e riscos. Krumboltz e Chan (2005) afirmam que fazer escolhas permanentes de uma carreira é uma forma de causar um grande prejuízo pessoal, já que as circunstâncias que envolvem o mundo do trabalho são mutáveis assim como o próprio interesse das pessoas. Escolhas relacionadas ao trabalho envolvem as prioridades que cada indivíduo deseja ter para si. Desse modo, também requer uma consciência de si, do estilo de vida que deseja ter e dos propósitos que movem sua existência (BERNAUD *et al.*, 2015), principalmente na conjuntura do que já conhecemos. Estudiosos preveem, para o século XXI, que os indivíduos devam ser os principais responsáveis por gerir suas narrativas pessoais e profissionais (DUARTE, 2019).

De forma a responder quais são os fatores e processos de autoconstrução ao longo da vida na atual sociedade industrializada, Guichard (2005) defende que proposições sociológicas, cognitivas e dinâmico-semióticas precisam ser articuladas. A perspectiva sociológica compreende que a construção do *self* ocorre por meio da interação entre indivíduo e contexto, enquanto a perspectiva psicológica diz respeito às estruturas cognitivas envolvidas nessa construção e a perspectiva dinâmico-semiótica se refere “ao dinamismo individual e as formas de reflexividade subjacentes a este dinamismo” (GUICHARD, 2005, p. 115).

A articulação dessas três perspectivas deu origem à teoria de construção de si, construção teórica que diferencia processos universais e processos e conteúdos específicos. Para Guichard (2005), a teoria de construção de si tem a reflexividade como aspecto central, e o processo de construção é realizado por meio da relação *I-me*, quando o indivíduo antecipa seus “eus” futuros e da relação “*I-you-s/he*”, baseada na articulação entre o “eu”, “você” e “ela/ele” e denominada pelo autor como reflexividade dialógica.

Com a teoria de construção de si (GUICHARD, 2008), a TCC, categorizada tanto como uma teoria comportamental quanto como um sistema de aconselhamento de carreira conceituada ante a perspectiva narrativa, apresenta papel importante nesse novo capítulo que se escreve no campo de aconselhamento de carreira (DEL CORSO; REHFUSS, 2011; OLIVEIRA; MELO-SILVA; COLETA, 2012). Essas duas teorias são usadas para implementar o novo paradigma de projeto de vida (*Life Design*) para as intervenções de carreira do século XXI (HARTUNG, 2016).

3.1.2. O paradigma *Life Design*

Entre os esforços empregados para formular construções contemporâneas e melhor amparar os indivíduos a projetar sua vida no século XXI (DUARTE *et al.*, 2010; FIORINI, 2016), Savickas (2012) afirma haver um novo paradigma implícito entre os métodos narrativos de aconselhamento de carreira, que representa o padrão geral das práticas implementadas em tais aconselhamentos. O paradigma *Life Design* vem pôr-se como vizinho aos paradigmas de orientação vocacional e educação profissional, não vindo a substituí-los. Esse paradigma vai além de ser uma adição ou extensão de antigas ideias: “representa uma reordenação fundamental da teoria do aconselhamento de carreira” (SAVICKAS, 2012, tradução nossa).

Para Hartung (2019), o paradigma vem desenvolver seus antecessores, mudando o foco de um modelo que busca correspondência para um enfoque na construção de significado. Nesse sentido, o paradigma *Life Design* vem oferecer um modelo conceitual e uma estrutura de intervenção de aconselhamento de carreira para dar melhores explicações à natureza dinâmica, diversificada, não linear, contextualizada e de significados únicos da vida profissional de cada ser humano denominado *Life Design Counseling* (HARTUNG, 2019; SAVICKAS *et al.*, 2009).

Diferente dos modelos e métodos de desenvolvimento de carreira do século XX, baseados em explicações causais simples e lineares, o *Life Design* considera que o indivíduo da nova sociedade tem, em sua trajetória de vida, um processo contínuo de integração a diferentes contextos dos domínios da vida (SAVICKAS *et al.*, 2009; DUARTE *et al.*, 2010). Segundo o paradigma *Life Design*, fatores pessoais, sociais, culturais e contextuais devem coevoluir na construção das trajetórias profissionais dos indivíduos, de modo que contribuam para a construção de suas identidades pessoais (NOTA; ROSSIER, 2015).

Em conformidade com esse novo paradigma, o *Life Design Counseling* (LDC) constitui um modelo conceitual e uma estrutura de intervenção de aconselhamento cuja base conceitual é holística, atenta ao ciclo de vida como um todo, contextual e preventiva (HARTUNG, 2019; DUARTE *et al.*, 2010). Os modelos e métodos de LDC são fundamentados em cinco pressupostos sobre os indivíduos e sua vida, a saber: possibilidades contextuais, processos dinâmicos, progressão não linear, múltiplas perspectivas e padrões pessoais (SAVICKAS *et al.*, 2009; DUARTE *et al.*, 2010) (Quadro 1).

Quadro 1 – Descrições qualitativas para os pressupostos do paradigma *Life Design*

(continua)

Pressupostos	Descrição qualitativa
Possibilidades contextuais	A identidade profissional deve ser considerada como resultado da auto-organização individual que o indivíduo faz das suas múltiplas experiências ao longo da vida. Nas narrativas, várias interações a diversos contextos podem ser encontradas e elas dizem sobre como os indivíduos se adaptam mutuamente ao contexto ao longo do tempo. A autoconstrução apoia-se na exploração dos diferentes teatros da vida em que um indivíduo representa diversos papéis. Dessa forma, as possibilidades em uma carreira devem considerar o contexto em que o indivíduo cria a sua identidade profissional.
Processos dinâmicos	Os ecossistemas social, profissional e familiar em que o indivíduo vive suas múltiplas experiências e seus múltiplos papéis de vida já não se encaixam em um processo singular de escolha vocacional. Para lidar com a multiplicidade de possibilidades, é preciso identificar a dinâmica do ecossistema de que o indivíduo faz parte, discutindo o processo dinâmico do “como fazer”, e não mais “o que fazer”. Os indivíduos precisam assumir responsabilidade das estratégias para gerenciar restrições complexas nos seus ecossistemas.
Progressão não linear	Os indivíduos devem projetar sua vida e vivê-la, tendo seus interesses e aptidões como mutáveis e considerando a causalidade mútua, dependente e complexa, presente na cadeia decisória do seu ecossistema. Este terceiro pressuposto tem um viés colaborativo, por considerar a interação com outras pessoas que sejam importantes para o indivíduo. É preciso identificar os parâmetros que estão presentes no ecossistema do indivíduo, para formular hipóteses de trabalho que considerem, de maneira não linear, as definições e premissas de um indivíduo, visto que, no seu ecossistema, a causalidade é mutuamente dependente, ou seja, não linear. As hipóteses de escolhas profissionais levantadas devem ter o processo de formulação, teste e avaliação repetidos até encontrarem uma solução satisfatória e possível.
Múltiplas perspectivas	O quarto pressuposto considera a compreensão que o próprio indivíduo tem de suas múltiplas realidades subjetivas, valorizando a própria realidade narrativa que faz, ao pensar em sua vida. Ao contar suas histórias de maneira coerente com a própria linguagem, os benefícios passam pela possibilidade de traçar diferentes projetos de vida únicos, por ter normas e contornos que lhes façam sentido e tornem a vida significativa. Em vez de apoiar suas reflexões em normas sociais, abstratas e invariáveis, o indivíduo foca a construção e reconstrução das suas múltiplas realidades. Para esse indivíduo que define e redefine suas expectativas e significados de trabalho e vida durante sua trajetória, múltiplas são suas perspectivas.

(conclusão)

Pressupostos	Descrição qualitativa
Padrões pessoais	Todos esses pressupostos acima que consideram uma sociedade mais fluida e complexa e se apoiam em narrativas coconstruídas baseadas em diálogos internos e externos e em algumas tantas outras diversas multiplicidades presentes na construção de uma trajetória de carreira alinham-se a uma busca de configurações estáveis de diversas variáveis, complexas e em constante interação, mas que, mesmo assim, tenham validade preditiva cada vez mais eficaz e moldada pela narrativa do próprio indivíduo. Este quinto pressuposto foca modelagens de padrões pessoais cujas propriedades possam ser repetidas em diferentes escalas e momentos. Aqui podemos exemplificar a possibilidade de subtrair um extrato de diversas configurações de um comportamento e este manter as propriedades do todo.

Fonte: Elaborado pela autora.

A vida humana e profissional, pensada com base nesses cinco pressupostos, reconhece a importância da interação social na construção do conhecimento e da identidade do indivíduo, assim como traz que os significados são coconstruídos por meio da narrativa (DUARTE *et. al.*, 2010). Portanto, o *Life Design Counseling* foca as narrativas que, mediante as histórias, constrói a carreira e a identidade do indivíduo, levando em conta contextos complexos como os da atualidade (SAVICKAS, 2012; FIORINI, 2016).

A estrutura para a intervenção de aconselhamento do paradigma *Life Design* pode ser implementada com base na estrutura proposta por duas teorias: a de construção de carreira (TCC) (SAVICKAS, 2005) e a de construção de si (GUICHARD, 2005). A TCC tem por sistema de aconselhamento o *Career Construction Counseling*, e a teoria da construção de si tem como procedimento de aconselhamento os Diálogos de Vida e Carreira (SAVICKAS, 2016; DUARTE *et al.*, 2010), e ambos seguem sequências de operações similares (SAVICKAS, 2016).

A Teoria de Construção de Carreira e a Teoria de Construção de si fornecem uma estrutura holística para abordar os projetos de carreira, ao utilizarem a narrativa para capturar a experiência subjetiva do indivíduo (DEL CORSO; REHFUSS, 2011; GUICHARD, 2016). Isso ocorre, pois, à medida que os indivíduos compartilham suas histórias e refletem sobre sua carreira, tomam consciência da história pessoal que lhes permite orientar o seu comportamento vocacional (DEL CORSO; REHFUSS, 2011; GUICHARD, 2016).

As mudanças paradigmáticas no campo das intervenções de carreira tiveram implicações significativas. Ao buscarem responder às novas configurações da vida

profissional, as recentes formulações de teoria e prática de carreira crescentemente se voltam à utilização de abordagens narrativas, para melhor responderem à natureza dinâmica, contextualizada e não linear da vida profissional contemporânea (DEL CORSO; REHFUSS, 2011; HARTUNG, 2013).

3.1.3. Narrativas e tema de vida

Um indivíduo constrói narrativamente uma história de si mesmo, ao processar e absorver as suas experiências em significado (SAVICKAS, 2011). As histórias narradas moldam a construção de significado e cristalizam o que os indivíduos pensam de si mesmos, à medida que tomam consciência sobre si (SAVICKAS, 2011, 2013). O campo de intervenções de carreira ganhou um aliado importante com a orientação profissional e a educação para a carreira, à medida que o campo de aconselhamento vem encorajando a colaboração entre a perspectiva objetiva e a subjetiva, voltando-se ao olhar de múltiplas perspectivas sobre o *self*, ao incorporar o autoconceito subjetivo à personalidade objetiva em uma nova perspectiva que se configura em um projeto de vida (SAVICKAS, 2011).

Enquanto a perspectiva da orientação profissional é objetiva, voltada para as diferenças dos indivíduos que os consideram como atores que podem ser caracterizados por traços, a educação profissional atribui uma perspectiva subjetiva ao desenvolvimento de carreira, vendo os indivíduos como agentes e, assim, concentrando sua atenção ao processo de autorregulação, mais especificamente a adaptação do indivíduo às expectativas sociais quanto às fases da vida. Já a intervenção de carreira por aconselhamento opta por assumir uma abordagem voltada à criação de significado, cujas histórias criadas pelos indivíduos são o material para a construção de um projeto de vida. No aconselhamento de *Life design*, os indivíduos são ajudados a refletir sobre as próprias narrativas, as características de suas autobiografias, os enredos que desejam viver e os temas de vida com os quais constroem suas carreiras (SAVICKAS, 2011, 2012).

O paradigma *Life Design* considera os indivíduos como autores que podem ser caracterizados por histórias autobiográficas. Na perspectiva do aconselhamento de *Life design*, os indivíduos podem ser ajudados a refletir a respeito dos temas de vida presentes em sua narrativa, com os quais constroem suas carreiras (SAVICKAS, 2012). Entretanto, apesar de considerarem esse paradigma como eficaz no aconselhamento de carreira, Cardoso *et al.*

(2014) ressaltam que os processos e mecanismos de mudança nas narrativas dos indivíduos e mais especificamente na estrutura dos seus projetos de vida permanecem obscuros.

Para Csikszentmihalyi e Beattie (2014), “um tema de vida consiste em um problema ou conjunto de problemas que uma pessoa deseja resolver acima de tudo e os meios que encontra para alcançá-la” (p. 83). Savickas (2005) prefere conceituar esse problema como uma preocupação que, ao menos no que diz respeito ao mundo do trabalho, pode ser solucionada por uma ocupação. É importante dizer que esse problema não necessariamente envolve angústias e dificuldades, podendo ser agradável e envolver facilidades e prazer.

Segundo McIlveen (2011), o tema de vida é importante para a criação de compreensão e significados e, portanto, é uma das principais dimensões da carreira de um indivíduo, sendo utilizado no aconselhamento de carreira que abordam as narrativas dos indivíduos para, em diálogo, desconstruir as histórias improdutivas e coconstruir histórias de vida novas que sejam ainda mais produtivas (BROTT, 2001). A prática-padrão para o aconselhamento de *Life Design* é “(a) construir e desconstruir uma história de carreira, (b) reconstruir um enredo ocupacional e um tema de vida e (c) coconstruir o próximo episódio da história” (SAVICKAS, 2013, p. 21).

Os temas presentes e os reconstruídos nas histórias de vida podem indicar funções e ambientes de trabalho, os quais o indivíduo deseja para o seu futuro, como também dar luz aos temas de vida que estejam funcionando como entraves ao futuro desejado. Na intervenção de aconselhamento de carreiras, as histórias de carreira devem ser vistas como exercício narrativo que busca ativamente produzir e formar projetos de vida significativos para os indivíduos e para os outros, no sentido de ir além de um significado para si e ter um significado social e de relacionamento (SAVICKAS, 2005).

A análise de narrativas usando lentes abrangentes como as do paradigma *Life Design* permite maior compreensão dos significados construídos nas histórias de vida. Apesar disso, o tema de vida ainda é pouco explorado na literatura, principalmente quando articulado com a narrativa. Ao pesquisar artigos publicados até março de 2021, nas principais bases indexadas – *Scopus* e *Web of Science* –, o termo “tema de vida” com os de “narrativa” e “carreira” foram encontrados apenas em nove publicações. Dois dos artigos encontrados eram conceituais (MCILVEEN; PATTON, 2007; HARTUNG; SANTILLI, 2018): um tinha como amostra aposentados (RUTH; BIRREN; POLKINGHORNE, 1996); e outro, adolescentes refugiados (RAMSGAARD; BOHN, 2019). Os demais investigavam diferentes carreiras, como atletas

(RYBA *et al.*, 2017; RONKAINEN; RYBA, 2018; RONKAINEN; RYBA; SELÄNNE, 2019), guias de turismo de aventura (LEWIS; KIMIECIK, 2018) e carreiras autorais (DIX, 2020).

Temas de vida são tidos como portadores de significado e têm especial importância na construção de suas histórias de vida. Dizem respeito à dinâmica da construção de significado singular que orienta as escolhas e ocupações de trabalho. Uma de suas características é a de funcionar como elo integrativo que organiza os relatos de experiências discretas em enredos que revelam a singularidade de um indivíduo em seu grupo social (SAVICKAS, 2005).

O interesse de construir novas histórias que vão da preocupação ao esforço de uma ocupação tem base em manter a integridade, dignidade e intenção vocacional significativa de um indivíduo (BROTT, 2001; SAVICKAS, 2005, 2013). Assim, os temas de vida, dentro do aconselhamento de carreira, têm a capacidade de expor as percepções das experiências passadas de um indivíduo e a forma como essa interpretação pode influenciar a construção do próprio futuro (MCILVEEN, 2011).

O LDC foca as narrativas para, por meio dessas histórias, auxiliar na construção da carreira e na identidade narrativa dos indivíduos mediante os contextos complexos (SAVICKAS 2012; FIORINI 2016). Esse enfoque dado à criação de significado leva a narrativa a ser o principal alicerce da intervenção do *Life Design*, sendo essa uma ferramenta eficaz na construção de identidades narrativas e carreiras (CARDOSO *et al.*, 2014; SAVICKAS 2012, 2013; FIORINI 2016). Segundo Bujold (2004), a narrativa é simultaneamente um resultado, uma história e um processo de construção de significado. Dado o enfoque sobre o pensamento narrativo, o paradigma *Life Design* tem o potencial de colaborar na reescrita das narrativas individuais e possibilitar a compreensão da forma pela qual o indivíduo interpreta e representa a realidade, levando ao entendimento de como é atribuído significado às experiências percebidas em determinados contextos e como as interações e interpretações interagem na história pessoal (DUARTE, 2013; DUARTE; CARDOSO, 2015).

Um tema de carreira traz mais do que unidade a uma trama; traz continuidade porque traça como uma pessoa permanece idêntica a si mesma, apesar da diversidade nas micronarrativas. Mesmo quando tudo parece mudar, o tema permanece o mesmo (SAVICKAS, 2013, p. 165, tradução nossa).

Segundo Savickas (2004), os temas de vida em essência dizem respeito à singularidade. Ele afirma que as histórias narradas pelos indivíduos descrevem suas

concepções sobre si mesmos conforme os próprios pontos de vista, necessidades, intenções e propósitos, por isso, em suas histórias narradas, os temas de vida expõem o porquê da singularidade daquele indivíduo. Nas teorizações sobre essa dimensão, ressalta que o tema é o que importa para o indivíduo e dá sentido e propósito ao seu trabalho e a atividade laboral, por sua vez, valida o significado dos projetos de vida.

Para McIlveen (2011), as conversas e diálogos de um indivíduo constroem seus temas de vida. Esses diálogos e conversas podem ocorrer no dia a dia, direta ou imaginariamente, entre o indivíduo e o outro, ou do indivíduo consigo mesmo. Durante o aconselhamento *Life Design*, o conselheiro tem o papel de facilitador dessa abordagem dialógica, na qual os temas de vida são evidenciados e construídos. Os indivíduos são incentivados a enxergar a vida como um processo e a compreender como sistematizam as próprias experiências em conceitos (SAVICKAS, 2011).

O diálogo é o principal motor do tema de vida (MCILVEEN, 2011), e, uma vez que é portador de significado, os temas de vida mantêm a continuidade do fio narrativo em toda a macronarrativa (SAVICKAS, 2013). No *Life Design Counseling*, o conselheiro faz parte do diálogo que ajuda o indivíduo a reunir as suas diferentes micronarrativas, pondo-as em um enredo maior.

As narrativas são importantes, não somente para compreender os significados passados e presentes, senão para formar o futuro. A perspectiva narrativa permite que pesquisadores compreendam melhor os processos como as pessoas constroem suas carreiras, de maneira consistente aos temas de vida que dão significados subjetivos às experiências de trabalho e de vida (RUDOLPH; ZACHER; HIRSCHI, 2019).

Ao narrarem suas autobiografias, os indivíduos descrevem as ligações autobiográficas que utilizam para lidar com as transições de carreira e dão base posteriormente para facilitar a constância e estabilidade em próximas experiências profissionais e em outras esferas relacionadas (SAVICKAS, 2011; MAREE; TWIGGE, 2016). A aproximação dessas micronarrativas tece uma macronarrativa parcialmente nova, que revela um fio condutor, recorrente e contínuo, denominado “tema de vida”, no qual o indivíduo atribui significado pessoal às memórias, experiências e aspirações (GUICHARD, 2016). Sendo assim, dois elementos são fundamentais para a construção do tema de vida: os diálogos inter-relacionais e as micronarrativas.

As micronarrativas são a base para o trabalho de reflexão, pelo qual a narrativa de carreira é construída. Os indivíduos podem tanto contar suas micronarrativas a pessoas próximas e de confiança quanto dizer a si mesmos (GUICHARD, 2016). Meijers e Lengelle (2012) apontam o diálogo externo (com outras pessoas) e o diálogo interno (consigo mesmo) como necessários ao processo de aprendizado, pelos quais são construídas as histórias de carreira. Contudo, no mundo, os indivíduos conhecem a si mesmos, em suas interações e ações (DEL CORSO; BRIDDICK, 2015). Esse entendimento endossa as práticas de aconselhamento de *Life Design*, que, ao final das fases de aconselhamento, encoraja os indivíduos a validar sua nova identidade narrativa em ambiente externo, com um público de sua confiança (NOTA; ROSSIER, 2015; SAVICKAS, 2016).

A questão que se apresenta é que, das inter-relações do indivíduo com o seu público e também com eventos da vida cotidiana, são construídas as novas macronarrativas. O público funciona como coconstrutor, auxiliando o indivíduo a compreender suas experiências e a obter autoconhecimento dos significados criados em sua história (DEL CORSO; BRIDDICK, 2015; GUICHARD, 2016).

Embora cada vida seja construída, em grande parte, pelos próprios indivíduos, essa é influenciada por fatores contextuais e especialmente pela maneira como os indivíduos observam e interpretam os contextos (DUARTE *et al.*, 2010; SAVICKAS *et al.*, 2009). Ao retomarem a importância das inter-relações para o desenvolvimento das reflexões, Del Corso e Briddick (2015) afirmam que, no contexto de uma audiência, emergem as histórias pessoais como princípio organizador que unifica atitudes e crenças de um indivíduo em relação si mesmo e ao mundo e, por esse prisma, os indivíduos enxergam a realidade e se posicionam como autores da própria história (DEL CORSO; REHFUSS, 2011).

O potencial da narrabilidade dos temas de vida é amparado pelo auxílio externo, que busca, em diálogo, a coerência e continuidade das histórias construídas (SAVICKAS *et al.*, 2009), considerando tanto o contexto quanto as construções internas, conforme as percepções do próprio indivíduo.

A narrativa, o principal alicerce do paradigma *Life Design*, melhora a compreensão da criação de significado na trajetória de carreira do indivíduo. A estrutura de aconselhamento do *Life Design* sustenta que o indivíduo, ao revisar repetidamente as experiências em narrativas, tem acesso à própria linguagem, o que lhe possibilita ter a compreensão da própria consciência (SAVICKAS, 2011). Uma vez que o indivíduo compartilha suas histórias, ele

narra sua experiência subjetiva de vida, utilizando o próprio sistema de significados e linguagem (BUJOLD, 2004). Por meio da linguagem, os indivíduos acessam as palavras que possibilitam o pensamento e a criação de significados. A linguagem viabiliza a subjetividade necessária para os indivíduos refletirem sobre suas ações e pensarem no que desejam ser e onde querem trabalhar no futuro (SAVICKAS, 2013).

As palavras são fornecidas pela linguagem para estruturarem projetos reflexivos para moldar uma identidade, construírem um *self* e construírem uma carreira. Contudo, a linguagem não adere a um *self* preexistente. Com base nas experiências vividas, principalmente as interpessoais, um *self* é construído. Savickas (2013) afirma que a tarefa de construir uma carreira subjetiva se assemelha à construção de um *self*. Ambos emergem da atividade mental, pensamento que elabora um tema de vida. Sendo assim, a linguagem presente às autonarrativas atua na formação de uma consciência reflexiva, enriquecedora na construção dos temas de vida que dão coerência e continuidade a suas trajetórias de carreira.

Essa contribuição pode ser exemplificada nos achados de Savickas (2016), que apontou a colaboração em moldar uma linguagem, para identificar e examinar processos que fomentam a construção de significado. Essa nova linguagem faz referência à reflexão e à reflexividade identificadas nos processos de aconselhamento de *Life Design Counseling*, independentemente do instrumento de aconselhamento utilizado.

A reflexividade leva-os a formar concepções autodefinidas de quem são e sobre a construção de suas narrativas (MAREE; TWIGGE, 2016; SAVICKAS, 2011). Esse processo de reorganização das histórias de carreira e identidade narrativa repetidamente leva a uma narrativa cada vez mais contínua e com o propósito de significado (SAVICKAS, 2013). Savickas (2016) defende a ideia de que a LDC promove a reflexividade e aponta conexões para o futuro que se acumulam com continuidades do passado e, assim, projetam informações narrativas no futuro. Para o autor, a reflexividade faz-se necessária principalmente em novas situações e em ocasiões em que há transições de carreira.

3.1.4. Reflexão e reflexividade como promotores de mudanças

A palavra reflexividade deriva do adjetivo reflexivo, ou seja, o “que implica uma tomada de consciência, pelo pensamento, de sua capacidade de cogitar sobre si mesmo”

(REFLEXIVIDADE, 2021). Em um sentido epistemológico mais abrangente, reflexividade refere-se ao processo de ir e vir, por meio do qual uma explicação da realidade depende do conhecimento preexistente dessa explicação e pode ser apresentado também como uma capacidade geral dos humanos de compreender o mundo social e nele se envolver (MORAWSKI, 2014).

A competência reflexiva é um conceito polêmico em diferentes áreas, a exemplo da psicologia, pedagogia e filosofia, e isso implicou a proposição de diferentes definições que apresentam algumas características em comum (FREDA; ESPOSITO, 2017). Ela pode ser definida como a capacidade de integrar ações, confrontando minuciosamente conhecimentos sobre a ação e compreendendo tendências de ação, para que se aprenda com as ações e reconstrua novas práticas que auxiliem na adaptação às mudanças, como e quando elas forem necessárias (ALVAREZ, 2015; FREDA; ESPOSITO, 2017).

Em primeiro lugar, Freda e Esposito (2017) apontam o fato de que o processo reflexivo não é necessariamente ativado em resposta a um evento crítico causado pela descontinuidade de criação de sentidos existentes, justificando que são as interpretações do sujeito que atribuem criticidade e novidade a um acontecimento. Um segundo ponto diz respeito ao fato de que a reflexão é vista como resultado de diferentes níveis de complexidade. O terceiro aspecto em comum apontado por Freda e Esposito (2017) diz respeito à ligação entre processos reflexivos e agência e, por fim, à consideração de que o processo reflexivo é um produto intersubjetivo.

Em relação aos níveis de complexidade, Burkitt (2012) identifica dois – a autorreflexão e a reflexividade – e defende que os indivíduos estão emocionalmente engajados com os outros em suas interações sociais e esses engajamentos emocionais motivam a reflexividade por meio do diálogo reflexivo, em que sentimentos e emoções não são apenas atendentes à reflexividade, mas são a base e o motivo do pensamento reflexivo. A reflexividade não surge do nada, visto que, por trás de cada pensamento, está a esfera emocional-volitiva e os pensamentos são movidos pela emoção. Ademais, o conhecimento é formado e moldado pelas relações emocionais para com o mundo e com quem se interage (BURKITT, 2012).

Adams (2006) afirma que, para compreender a formação da identidade contemporânea, é necessário enfatizar também o que vem depois do momento de consciência reflexiva. Já Salvatore e Freda (2011) ressaltam a importância de modelos de processo

reflexivo e os consideram um produto coletivo emergente de trocas intersubjetivas. Freda e Esposito (2017) apontam que o modelo reflexivo da autorreflexão, que era ligado ao conceito de introspecção, mudou de foco para a relação do indivíduo com os outros. Para as autoras, “reflexão se refere a um processo de autorreflexão reflexiva, enquanto a reflexividade enfatiza a natureza intersubjetiva da autorreflexão” (FREDA; ESPOSITO, 2017, p. 8). Para Guichard (2008), reflexividade é uma reflexão consciente e orientada para a ação que ajuda os indivíduos a definir novas perspectivas quando enfrentam transições ou pontos de inflexão.

A experiência reflexiva pode ser considerada como um momento não só de “suspensão da ação”, mas também de “regeneração da ação”, transformando a simbolização do contexto para um reposicionamento subjetivo de si e diversificando sua visão. A reflexividade permite liberdade e autonomia dos indivíduos e possibilita que se compreendam como um agente ativo e um agente passivo de suas ações, influenciado pelas suas ações e de outras pessoas. Para Esposito, Freda e Picione (2017), o processo reflexivo é capaz de suspender a ação, mudando as orientações de pensamento no que diz respeito às ações contextuais, além de mudar as perspectivas por meio do reposicionamento.

Desde os meados do século XX até o presente momento, a reflexividade tem recebido atenção das ciências humanas, mas nem tanto da psicologia (DI FABIO; MAREE; KENNY, 2018). Os autores apresentam que uma das exceções é a área de aconselhamento de carreira, na qual a reflexividade é considerada uma ferramenta fundamental para permitir que os indivíduos ganhem clareza e consciência dos aspectos autênticos de si mesmos, promovendo a obtenção de uma consciência autêntica e significativa.

Em análise de artigos apresentados em um simpósio denominado “Reflexividade nas Intervenções de *Life Design*”, Savickas (2016) apresenta as fases gerais por que os conselheiros devem implementar as intervenções de *Life Design*, seguindo um padrão de operações alinhado à microteoria de mudança de Watson e Rennie (1994). Nos artigos apresentados, em primeiro lugar, os indivíduos formularam representações simbólicas da experiência, articulando micronarrativas; em segundo, refletiram sobre essas representações, para entender como foram construídos o *self* e a carreira, além de esclarecer as necessidades, interesses e objetivos atuais; em terceiro, os indivíduos conceituaram novas realizações por meio da elaboração de uma macronarrativa; e, por fim, revisaram sua identidade de carreira, visualizando alternativas e declarando novos objetivos e planos de ação (SAVICKAS, 2016). Um sumário dessas quatro fases – “Representação simbólica da experiência”, “Auto-exame reflexivo”, “Executando Novas Realizações” e “Revisão do *Self*” – é apresentado no Quadro

2. Destaca-se que os autores dos artigos analisados no simpósio de “Reflexividade nas Intervenções de *Life Design*” não utilizaram necessariamente as mesmas denominações apresentadas por Watson e Rennie (1994), porém apresentaram o mesmo padrão de operações (SAVICKAS, 2016).

Quadro 2 – Sumário das categorias da microteoria de mudança

Representação simbólica da experiência		Autoexame reflexivo	Executando novas realizações	Revisão do <i>Self</i>
Operações do cliente	Categorias descritivas			
Atos de fala	Elaborar	Perguntar o comportamento, sentimentos, interações	Significado do sentido	<i>Locus</i> interno de controle
	Narrar - Formular	Explicar o comportamento	Triunfo	Formas alternativas de ver
Processos cognitivo-afetivos	Criar imagem	Elaborar a visão	Realizar	Decidir mudar Decidir agir
	Recordar situações Recordar sentimentos	Examinar Verificar	Encaixar Elevar	
	Reexperimentar sentimentos	Vincular comportamento e sentimentos	Ter nova perspectiva	
Eventos de conscientização	Ser claro	Avaliar	Autoconhecimento	
	Esclarecer problemas Buscar descobertas Ser concreto Confrontar Confessar Identificar problemas Trabalhar para refinar Verificar internamente Refinar a essência Rotular Ser objetivo	Considerar implicações	Estilo pessoal	

Fonte: Adaptado de Watson e Rennie (1994)

A categoria de “Representação simbólica da experiência” está relacionada com as tentativas dos indivíduos em articular e descrever o mundo como o percebem e seus sentimentos, percepções, crenças, valores e necessidades. As categorias descritivas e inclusas nessa categoria foram agrupadas em três operações do indivíduo: “Atos de fala” – em que os indivíduos definem o processo de representar suas experiências da mesma forma que uma narração de história; “Processos cognitivo-afetivos” – em que surgem correlatos cognitivos e afetivos para representar a experiência; e “Eventos de conscientização” – as coisas ficam mais claras depois de discutidas, pelo fato de que questões que desejavam explorar são esclarecidas, problemas são identificados e, desta forma, há uma sensação de ver as coisas com mais clareza (WATSON; RENNIE, 1994).

No “autoexame reflexivo”, como explicam Watson e Rennie (1994), à medida que os indivíduos retratavam sua experiência e sobre ela refletiam, eles a avaliavam e consideravam as implicações e consequências de seus sentimentos e comportamento.

No que concerne à categoria “Executando novas realizações”, ao rotularem suas reações subjetivas ou percepções de uma situação, os indivíduos adquiriam um senso do significado de seu comportamento e dos outros e a importância das situações, vindo até a experimentar uma sensação de triunfo e realização em sua descoberta (WATSON; RENNIE, 1994).

Por fim, a categoria “Revisão do *Self*” diz respeito ao momento em que os indivíduos formulam modos alternativos de ser e agir. Watson e Rennie (1994) citam como componente dessa revisão a suposição de um *locus* interno de controle. Ao encerrarem as intervenções de aconselhamento do *Life Design*, os indivíduos são incentivados a buscar validação externa da sua nova identidade narrativa. Receber o endosso de pessoas de confiança, como familiares, amigos, ou até mesmo colegas de trabalho, colabora para maior estabilização de sua revisada identidade narrativa (SAVICKAS, 2016; NOTA; ROSSIER, 2015).

As categorias “Representação simbólica da experiência” e “Autoexame reflexivo” referem-se a processos primários que os indivíduos empregaram, ao explorarem suas reações problemáticas; e as categorias “Executar novas realizações” e “Revisão do *self*” parecem, de acordo com Watson e Rennie (1994), ser os produtos dessas atividades. As duas últimas categorias refletem comportamentos que fazem parte de um ciclo de *feedback* contínuo, dinâmico e recursivo.

No âmbito do *Life Design*, a reflexão significa ponderar sobre as experiências passadas ou presentes, considerando que o indivíduo produza conhecimento concreto e realize um autoexame que seja relevante para sua atual situação na carreira (SAVICKAS, 2016). Para Hibbert, Coupland e Macintosh (2010), a reflexão é usada pelo indivíduo para aprender sobre si mesmo, e a reflexividade é usada para mudar, de alguma maneira, a si mesmo. Duarte *et al.* (2010) afirmam que, com as mudanças sociais ocorridas na vida de trabalho, a reflexão forma a identidade e o *self*, os quais são constantemente revisados.

A reflexão envolve a autoconsciência que, com a reflexividade, flui para a intenção (RENNIE, 2004). Isso faz com que o indivíduo tome decisões com autoconsciência e aja com significado pessoal. Nessa perspectiva, a reflexividade tem a capacidade de moldar termos que podem ser identificados e analisados para melhor entender como as histórias de carreira são construídas. Essas deliberações têm base no conhecimento já existente, por isso o indivíduo pode adquirir informações, ideias e experiências com um novo significado (SAVICKAS, 2016) e constantemente revisar suas histórias de vida.

A autoconsciência está presente tanto na reflexão quanto na reflexividade. Ela flui da reflexividade, promovendo a intenção, pondo em ação a capacidade de definir e criar novas expectativas em momentos de transições (SAVICKAS, 2016). A reflexão, apesar de envolver a autoconsciência, não promove o agenciamento dentro da autoconsciência, como faz a reflexividade. Por meio de processo contínuo de auto-organização, os indivíduos buscam ordenar suas experiências, construir significado e formar intenções (SAVICKAS, 2016).

O paradigma *Life Design* abrange as necessidades de construção de projeto de vida dos trabalhadores, ao considerar as complexidades de fatores contextuais, pessoais, culturais e sociais, presentes na trajetória profissional de um indivíduo. Dessa maneira, contribuem para o desenvolvimento contínuo da identidade pessoal (ROSSIER, 2015; SAVICKAS, 2012). No *Life Design*, o processo narrativo é estimulado pela reflexão sobre o *self*, as histórias e os roteiros. O raciocínio autobiográfico construído contribui para tratar das tarefas, traumas de trabalho e transições ocupacionais (SAVICKAS, 2012).

A reflexão que produz conhecimento e estimula o autoexame é peça importante para desafios vocacionais que estejam por afetar algum dos papéis de vida do indivíduo (SAVICKAS, 2013; 2016). Nos termos de aconselhamentos de carreira, o foco em detalhes de situações experimentadas pelos indivíduos, ditos em suas micronarrativas é tido como operações básicas para a construção de significados, de tal maneira que a representação

simbólica e o autoexame reflexivo os levam a estar prontos para fazer reflexivamente novas realizações (SAVICKAS, 2016; GUICHARD, 2016).

Um exercício reflexivo que busque pensar e constituir a vida de forma mais clara é o que as pessoas desejam (SAVICKAS *et al.*, 2009). Tendo em sua responsabilidade a condução do próprio curso de vida, os indivíduos buscam integrar as atividades profissionais a uma trajetória que tenha significado para eles mesmos. Essa busca pode ser entendida como o seu projeto de vida (SAVICKAS *et al.*, 2009). Desse modo, as histórias contadas pelos indivíduos têm papel importante sobre suas carreiras (SAVICKAS, 2005), visto que “temas iluminam o que a experiência sozinha não pode [...]. Temas são ‘significados criados’ que residem no presente e explicam o impulso essencial do *self*” (SAVICKAS, 2002, p. 41, tradução nossa). O LDC busca, por meio das narrativas, além de remodelar o indivíduo para este se encaixar às mudanças no mundo do trabalho, dar ênfase à escolha de projetos de vida que abranjam os diversos objetivos dos indivíduos e seus recorrentes temas de vida (SAVICKAS, 2011).

Guichard (2016) afirma que a base para trabalhar a reflexão sobre a construção das narrativas de carreira é a micronarrativa, a qual pode ser contada aos conselheiros de carreira, a si mesmos ou ainda a pessoas de relações próximas, como familiares. Nas histórias contadas estão presentes os temas de vida, elemento fundamental para descrever a narrativa da trajetória de um indivíduo: de onde ele veio, onde ele está hoje e para onde ele quer ir a respeito de suas questões de vida. No agrupamento dessas diversas micronarrativas, pode ser encontrada certa forma de recorrência, continuidade e repetição de significados particulares atribuídos pelo indivíduo.

Savickas (2016) aponta que alguns estudos, mesmo utilizando outros métodos de aconselhamento de carreira, buscam, em comum, possibilitar a compreensão mais aprofundada das experiências vividas. Ao pensar nas experiências passadas relacionadas às situações atuais, os que estão passando pelo processo de aconselhamento podem avaliar os próprios comportamentos e dar luz a significados que se evidenciam no seu passado e presente (CARDOSO *et al.*, 2016; SAVICKAS, 2016; VILHJÁLMSDÓTTIR; TULINIUS, 2016). Esses significados, reorganizados de forma autoconsciente em temas de vida, permitem que os indivíduos se sintam energizados a reconstruir suas narrativas e a vislumbrar novas possibilidades futuras (SAVICKAS, 2016).

Savickas (2005) afirma que as histórias narradas capacitam os indivíduos a compreender melhor seus temas de vida, os seus recursos de adaptabilidade e a construção de sua personalidade. As narrativas são importantes tanto para compreender os significados passados e presentes quanto para formar o futuro. Por meio das narrativas, os indivíduos informam os significados subjetivos de suas experiências profissionais mediante os seus temas de vida. Dessa forma, ao se utilizarem da perspectiva narrativa, os pesquisadores podem melhor compreender o porquê de os indivíduos integrarem o trabalho à própria vida (RUDOLPH; ZACHER; HIRSCHI, 2019).

Os temas de vida são evidenciados mediante um processo de construção, desconstrução, reconstrução e coconstrução (RUDOLPH; ZACHER; HIRSCHI, 2019). Eles fazem parte das histórias de vida e podem ser mais bem explorados quanto ao significado que carregam na construção de carreira de um indivíduo, ao se utilizarem da reflexão e da reflexividade abordadas nos estudos teóricos e práticos do paradigma *Life Design*.

Este referencial teórico expôs a importância de abordar o paradigma *Life Design* ante a perspectiva do envelhecimento da força de trabalho no setor público brasileiro. Com base nesse entendimento, é possível delinear os procedimentos metodológicos da pesquisa, discutidos no próximo capítulo.

4. PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS

A escolha da estratégia de pesquisa não é uma escolha casual, pois pressupõe a identificação com um paradigma teórico (COLBARI, 2014).

O objetivo desta pesquisa foi o de analisar a construção narrativa de carreira dos trabalhadores mais velhos de uma instituição de ensino pública de ensino à luz do paradigma *Life Design*. Considerando esse objetivo, optou-se por uma abordagem qualitativa, visto que ela possibilita compreender como as pessoas entendem e experimentam seu mundo em um determinado momento no tempo e em um contexto particular, explorando como os indivíduos experimentam e interagem com seu mundo social e obtêm significado do mundo social (MERRIAM; GRENIER, 2019). Além disso, no intuito de entender os processos pelos quais as pessoas descrevem, explicam e compreendem o mundo em que vivem (GERGEN, 2009), foi adotado o construcionismo social.

Abordagens construcionistas exploram como o significado é criado entre os participantes da pesquisa e sugerem que os indivíduos estão constantemente construindo significados e realidades sociais, à medida que interagem com os outros e falam sobre suas experiências. Pesquisadores dos campos da antropologia cultural e da sociologia propõem que o pesquisador não se deve afastar do processo de construção da realidade da atividade social, pois essa não é predefinida, e sim formada por interações, linguagem, por isso de difícil compreensão e categorização (CUNLIFFE, 2003).

De acordo com Gergen e Gergen (2010), as ideias do construcionismo social vêm exercendo grande influência nas profissões vinculadas a terapias e no trabalho organizacional. Essa visão é compartilhada por Rosa, Tureta e Brito (2006), que defendem que o construcionismo social pode ser uma alternativa para viabilizar estudos empíricos que ajudem os analistas organizacionais a compreender melhor as questões ainda obscuras no campo dos estudos organizacionais, uma vez que tais questões passam por uma postura dos sujeitos na prática dialógica, na construção e na afirmação de práticas discursivas que surgem em resposta a constrangimentos estruturais comuns ao universo organizacional.

Czarniawska (2003) defende que estudos organizacionais voltados para esse tipo de abordagem permitem ampliar os objetos estudados e exigem uma mudança com foco no tempo e no espaço. A autora ainda ressalta o fato de que o pesquisador é livre para perceber o

inesperado e o não intencional, para registrar tanto reações positivas e negativas quanto mudanças na ideia ou no próprio objeto.

Esclarecida a orientação paradigmática proposta para essa pesquisa, serão apresentados a seguir uma descrição preliminar dos participantes da pesquisa e os procedimentos a serem adotados para produção, tratamento e análise dos dados.

4.1. PARTICIPANTES

Em pesquisas qualitativas, a seleção dos participantes deve ser realizada de forma a permitir uma ampliação da compreensão sobre o tema a ser explorado. Assim, o critério numérico não é o mais importante visto que o que se deseja é explorar e compreender os distintos pontos de vista encontrados em um contexto específico (FRASER; GONDIM, 2004).

O objeto da pesquisa foram os servidores mais velhos do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes), instituição de ensino integrante da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica que constava, em 2019 (ano base), com 82.230 (oitenta e dois mil duzentos e trinta) servidores entre docentes e técnicos administrativos (TAE) (PLATAFORMA NILO PEÇANHA, 2020).

Considerando isso, a definição dos participantes levou em consideração os indivíduos que vivenciam o contexto abordado nesta pesquisa. Sendo assim, foram convidados a participar desta pesquisa servidores técnico-administrativos e professores com mais de 40 anos de idade que atuam nos Campi da região da Grande Vitória do Instituto Federal do Espírito Santo (Vitória, Vila Velha, Cariacica, Serra, Viana, Reitoria e Centro de Formação – Cefor).

Em outubro de 2020, o Ifes apresentava 2.848 (dois mil oitocentos e quarenta e oito) servidores com idade média de 42,60 anos (Desvio Padrão (DP) = 9,39) em seus 22 (vinte e dois) Campi, sendo que, deste total, 51,30% têm idade superior a 40 anos, como pode ser observado na Tabela 1. O Campus Vitória, mais antigo do Ifes, é a unidade com a média de idade dos servidores mais alta (Média= 47,30 e DP= 9,88) e o Campus Montanha, inaugurado em 29 de março de 2015, é a unidade com a média de idade dos servidores mais baixa (Média= 36,54 e DP= 7,86).

Tabela 1 – Quantitativo de servidores do Ifes por gênero e idade

Faixa etária	Sexo		Totais
	F	M	
Até 30	85	98	183
31 a 40	504	700	1204
41 a 50	371	487	858
51 a 60	146	323	469
Acima de 60	35	99	134
Totais	1141	1707	2848
Percentual de trabalhadores com idade acima de 40 anos			51,30%

Fonte: IFES (2020)

Ao contrário de uma pesquisa quantitativa, na qual há diversas regras para estimar *a priori* o tamanho da amostra necessária de forma a obter um resultado válido e confiável, é difícil definir o número ideal de participantes em uma pesquisa qualitativa (RIBEIRO *et al.*, 2018). Entretanto, essa dimensão também é vista como essencial para a validade dos estudos qualitativos (REGO *et al.*, 2018).

Ribeiro *et al.* (2018) e Rego *et al.* (2018) apontam que o princípio que norteia o tamanho da amostra em uma pesquisa qualitativa seria o da saturação teórica. Assim,

A saturação teórica é a fase da análise de dados qualitativos em que o pesquisador continua amostrando e analisando dados até que nenhum dado novo apareça e todos os conceitos da teoria estejam bem desenvolvidos. Conceitos e ligações entre os conceitos que formam a teoria foram verificados, e nenhum dado adicional é necessário (MORSE, 2004, p. 1122, tradução nossa).

É importante ressaltar, entretanto, o alerta de Saunders *et al.* (2018) de que apesar de ter alcançado ampla aceitação como princípio metodológico na pesquisa qualitativa, parece haver incerteza sobre como a saturação deve ser conceituada e também há inconsistências em seu uso.

Escolher uma amostra de tamanho adequado deve merecer uma atenção especial em pesquisas qualitativas mesmo não havendo consenso entre os pesquisadores quanto a esse aspecto (ONWUEGBUZIE; LEECH, 2007; BODDY, 2016). Para Bertaux (1981) a menor amostra aceitável é de quinze entrevistados, mas Guest, Bunce e Johnson (2006) afirmam que em uma amostra de 6 a 12 é possível alcançar a saturação teórica em entrevistas em profundidade para grupos homogêneos, mas se o grupo for heterogêneo você precisará de amostras maiores se seu objetivo for avaliar a variação entre grupos distintos ou a correlação entre variáveis.

Como esta pesquisa não apresenta uma população homogênea, já que é composta por servidores técnico-administrativos e docentes de ambos os gêneros e com idade variando entre 41 e 72 anos, seguiu-se a recomendação de Minayo (2017), para quem o critério principal para o tamanho final da amostra não deve ser numérico, já que não há um ponto de saturação definido *a priori*. Por isso, seguindo as orientações da autora, a ideia de provisoriedade do tamanho da amostra foi considerada durante toda a pesquisa. No caso desta pesquisa, a saturação de dados começou a ficar evidente em 12 entrevistas.

4.2. PRODUÇÃO DOS DADOS

Para a produção dos dados primários buscou-se uma técnica de coleta que permitisse encorajar os participantes a contar suas experiências e percepções. Assim, optou-se por adotar o relato narrativo, considerado por Cohen, Duberley e Mallon (2004) um método poderoso e atraente na pesquisa de carreira por permitir uma visão mais abrangente da carreira. Para McMahon, Patton e Watson (2004), a avaliação narrativa tem como objetivo encorajar os indivíduos a contar suas próprias histórias de carreira, pois apresenta como princípio básico romper com a rigidez comum às entrevistas estruturadas e, desta forma, produz textos narrativos sobre as experiências vividas pelos indivíduos e possibilitam a identificação de estruturas sociais que modelam essas experiências. Para Jovchelovitch e Bauer (2000), as entrevistas narrativas são um método que encoraja e estimula um entrevistado a contar uma história sobre eventos significativos em sua vida e contexto social.

Jovchelovitch e Bauer (2000) recomendam a adoção de uma sistematização que tem como princípio básico reconstruir os eventos sociais na perspectiva dos entrevistados da forma mais direta possível. Os autores desenvolveram essa sistematização baseados na proposta apresentada por Schütze². As regras listadas no Quadro 3 são apresentadas por Jovchelovitch e Bauer (2000) como “uma mistura da proposta de Schütze e nossa própria elaboração” (p. 62, tradução nossa) e são detalhadas na sequência.

² O manuscrito de 1977, em alemão, permanece não publicado.

Quadro 3 – Fases básicas da entrevista narrativa

Fases	Regras
Preparação	Exploração do campo Formulação de perguntas exmanentes
Fase 1: Iniciação	Formulação de um tópico inicial para narração Adoção de recursos visuais
Fase 2: Narrativa principal	Sem interrupções Adoção de encorajamento não verbal para continuar a contar histórias Espere pela finalização
Fase 3: Fase de questionamento	Apenas: “O que aconteceu então?” Não dar nenhuma opinião e questionar sobre atitudes Não discutindo sobre contradições Não perguntar: “Por que?” Transformar as perguntas exmanentes em imanentes
Fase 4: Conclusão da entrevista	Pare de gravar Perguntas do tipo “Por que?” são permitidas Realizar as anotações imediatamente após a entrevista

Fonte: JOVCHELOVITCH; BAUER (2000, p. 62)

Para Jovchelovitch e Bauer (2000), a etapa de preparação é a exploração do campo teórico por meio da revisão de literatura sobre o tema abordado e nela é elaborada uma lista de perguntas exmanentes, ou seja, perguntas que reflitam os interesses do pesquisador e que surgirão da aproximação com o tema do estudo por meio de um aprofundamento da revisão de literatura e exploração do campo. Ainda segundo os autores, as perguntas exmanentes são, então, traduzidas para perguntas imanentes, isto é, tópicos e temas trazidos pelo entrevistado. As perguntas imanentes deverão ser, no decorrer da entrevista, foco de atenção do entrevistador (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2000).

Para apoiar a introdução do tópico inicial, Jovchelovitch e Bauer (2000) sugerem o emprego de recursos visuais como auxílio para a realização da entrevista, podendo configurar em linhas de tempo, gravuras, gráfico de palavras, dentre outros, dependendo do objetivo da pesquisa. O recurso visual pode fazer parte da questão inicial ou colocada ao alcance visual do entrevistado.

Jovchelovitch e Bauer (2000) ressaltam que, após iniciada, a narração não deve ser interrompida até que haja uma clara sinalização de fim da história, ou seja, durante a narração, nenhum comentário deve ser feito pelo entrevistador, que deve resumir sua participação a sinais não verbais de escuta atenta e incentivo explícito para continuar a narração. Anotações ocasionais para posterior questionamento podem ser feitas caso não interfiram na narração.

Finalizada a etapa da narrativa, o entrevistador abre a fase de questionamento. As perguntas exmanentes são traduzidas em perguntas imanentes usando a linguagem do informante para preencher as lacunas da história narrada e essa fase só deve começar após o entrevistador ter sondado suficientemente o final da narrativa principal (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2000).

O gravador é desligado e uma entrevista mais descontraída é realizada de forma a lançar luz sobre os relatos mais formais dados durante a narração. Podem-se fazer perguntas do tipo “por quê?” para esclarecer algumas questões imanentes (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2000).

Após o levantamento dos servidores ativos do Ifes com mais de 40 anos, um convite para participar da pesquisa foi enviado a 184 servidores, sendo 74 mulheres e 110 homens. Foram obtidas 21 respostas de interesse e realizadas 19 entrevistas. As entrevistas foram realizadas entre os meses de novembro de 2019 e junho de 2020. Cinco entrevistas foram realizadas presencialmente, sendo a primeira um projeto piloto que foi descartada após ajustes realizados na orientação das entrevistas. Devido ao período de distanciamento social em razão da pandemia de COVID-19, as demais entrevistas foram realizadas por meio de sistemas de webconferência, das quais dois servidores inicialmente interessados não confirmaram agendamento, sendo assim foram realizadas mais 14 entrevistas. Com a anuência de cada entrevistado, as entrevistas presenciais foram audiogravadas e as entrevistas por meio de webconferência foram gravadas em meios audiovisuais. Durante as análises das entrevistas, observou-se que uma das gravações de webconferência apresentou baixa qualidade no áudio dificultando consideravelmente a possibilidade de transcrição desta. Apesar das anotações realizadas durante a entrevista, a dificuldade de entendimento do áudio impossibilitou a análise e por isso essa entrevista foi descartada. Assim, desconsiderando a entrevista piloto e a entrevista com baixa qualidade do áudio, foram válidas para análise um total de 17 entrevistas que tiveram duração entre 69 e 167 minutos, perfazendo um total de 31 horas e 26 minutos de entrevistas.

Além das entrevistas para produção dos dados, foi realizada uma entrevista com o Diretor de Gestão de Pessoas do Ifes com o intuito de buscar informações sobre as políticas da instituição para os trabalhadores mais velhos. Essa entrevista seguiu um roteiro semi-estruturado (APÊNDICE E) que foi enviado com antecedência para o entrevistado e teve 1h e 43min de duração. Durante a condução da entrevista, outras perguntas, inerentes às

circunstâncias específicas da entrevista, foram formuladas com o objetivo de trazer maior clareza para às respostas dadas pelo entrevistado.

As entrevistas narrativas são usadas para gerar histórias e, por esta razão, podem ser analisadas de diferentes formas após a captação e a transcrição dos dados (LIRA, 2003). Esse tipo de entrevista tem como objetivo encorajar e estimular o entrevistado a narrar acontecimentos importantes de sua vida e do contexto social, ou seja, reconstruir acontecimentos sociais do ponto de vista dos informantes (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2000). Elas têm como objetivo mais que a reconstrução das histórias dos entrevistados, pois visa também compreender os contextos nos quais as histórias foram construídas e quais fatores contribuíram para sua construção (JOVCHELOVICH; BAUER, 2002).

O primeiro passo para analisar as narrativas proposto por Jovchelovitch e Bauer (2000) é a transcrição e, por esta razão, os registros orais das entrevistas realizadas foram transcritos. Levando em conta que ao transcrever entrevistas no formato textual é importante explorar não somente o que é relatado, mas também como é relatado (GRANEHEIN; LUNDMAN, 2004), características paralinguísticas verbais (interrupções de fala, suspiros, gagueiras entre outras) e não verbais (gestos, feições, choro, emoção entre outras) foram registradas em um caderno de campo. O caderno de campo teve o importante papel de registrar os detalhes que apenas na leitura das entrevistas não seria possível capturar. Seguindo as orientações de Otani e Barros (2014), foram registrados no caderno de campo notas de observação, notas teóricas e notas operacionais, de forma que as percepções durante as entrevistas fossem sistematizadas, reflexões sobre conceitos teóricos relacionados ao conteúdo das falas fossem realizadas e, desta forma, novos questionamentos puderam ser agregados às entrevistas posteriores.

As transcrições das entrevistas fazem parte importante da pesquisa e sendo assim, foram transcritas em sua totalidade, por sua vez, considerando a importância na unidade de contexto a fala da entrevistadora não foi transcrita em sua totalidade.

Antes da data reservada para a entrevista, foi enviado um *e-mail* com o Termo de Consentimento e Livre Esclarecido – TCLE – (APÊNDICE D) para prévia apreciação, assim como os recursos visuais de apoio utilizados nas entrevistas (linha do tempo e diagrama *self-trabalho*) e era solicitado que informassem determinados dados sócio demográficos como parte do conteúdo de dados que compõem a presente pesquisa, e que seguem consolidados no Apêndice I. Ressalta-se que a presente pesquisa foi apreciada e aprovada pelo Comitê de Ética

em Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo e do Instituto Federal do Espírito Santo.

A seguir serão descritas as atividades realizadas em cada uma das etapas apresentadas no Quadro 3.

4.2.1. Preparação

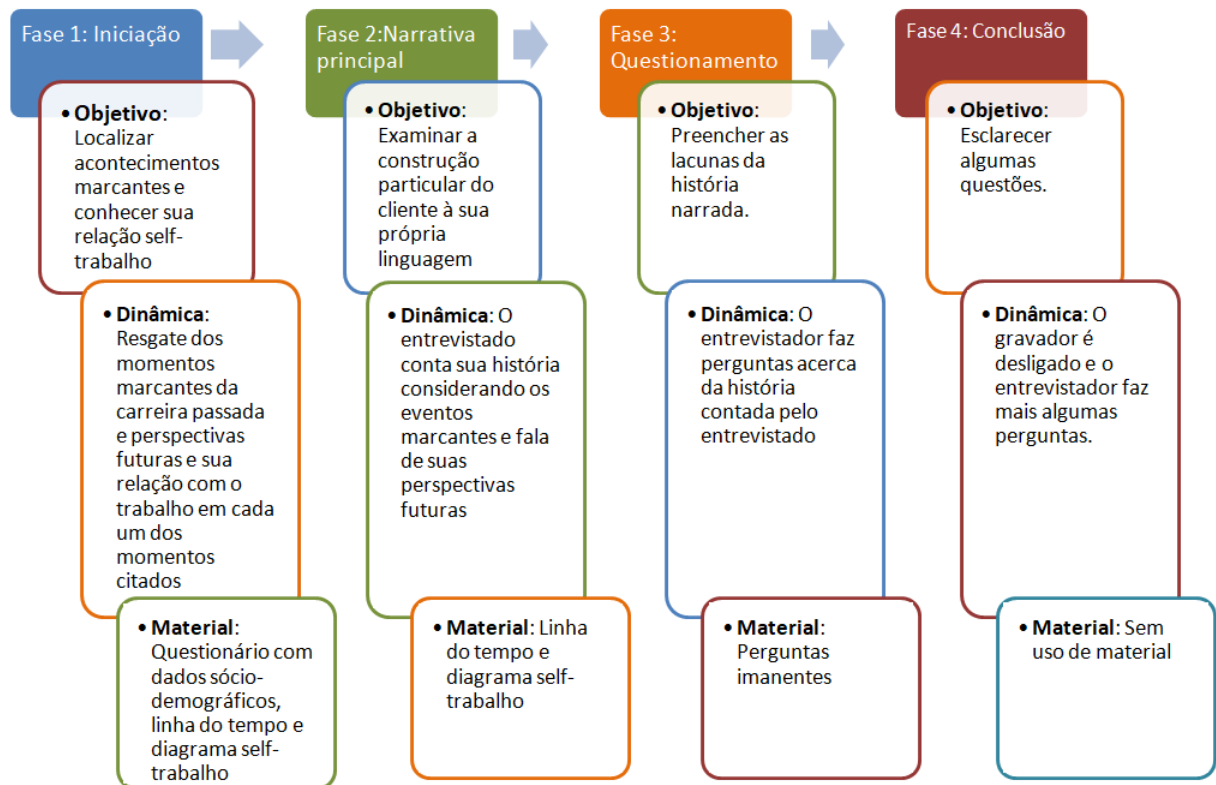
Nesta primeira etapa, foram formuladas proposições gerais (APÊNDICE E) baseadas por meio da revisão de literatura sobre envelhecimento, carreira, temas de vida e paradigma *Life Design*, além de uma pesquisa exploratória junto com a Diretoria de Gestão de Pessoas para melhor compreender se o Ifes tem se preparado para a questão do envelhecimento da força de trabalho.

O protocolo de entrevista, com os servidores técnicos administrativos e docentes, foi projetado para coletar informações do ciclo de vida profissional, qual o significado imposto ao trabalho ao longo deste ciclo de vida e como eles percebem as modificações de carreira. Maree (2017) revisita modelos teóricos dos séculos XX e XXI que apontam a importância dos primeiros anos de vida de uma pessoa para o desenvolvimento de carreira e alerta quanto à impossibilidade de se determinar idades para o desenvolvimento de tarefas associadas ao desenvolvimento vocacional. Porém, o autor afirma que, a infância é o ponto de início do processo vocacional. Sendo assim, foi deixado a cargo do entrevistado incluir em sua narrativa qualquer momento que ele entendesse fazer parte de sua construção profissional. O roteiro de entrevista narrativa (APÊNDICE E) foi dividido em seis momentos, a saber: consentimento informativo, introdução ao tema, investigação inicial, narrativa principal, questionamentos e o momento de conclusão da entrevista.

A última seção consiste na finalização e agradecimento e somente foi realizada após a realização das perguntas iminentes, que por serem tópicos e temas trazidos pelo entrevistado foram elaboradas no decorrer de cada entrevista.

A Figura 3 sintetiza o processo de produção de dados na narrativa dos servidores e apresenta suas fases, a dinâmica adotada e o material utilizado.

Figura 3 – Fases básicas da entrevista narrativa



Fonte: Elaborado pela autora.

4.2.2. Fase I – Iniciação

As entrevistas se iniciaram com uma explicação sobre a investigação e sobre o procedimento da pesquisa narrativa. Após a concordância com os termos do TCLE³, para apoiar a introdução do tópico inicial, como sugerido por Jovchelovitch e Bauer (2000) foi usado como recurso visual uma linha de tempo (*life line*) representando esquematicamente a carreira do entrevistado, que a dividiu cronologicamente. A *life line* é uma técnica capaz de revelar a história de vida passada e presente do indivíduo por meio de uma ilustração gráfica de eventos, pessoas e percepções que possibilita descobrir temas e significados em sua

³ Para as entrevistas realizadas presencialmente, o TCLE foi assinado pelo entrevistado, ficando uma via com a pesquisadora e outra com o entrevistado. No caso das entrevistas virtuais, a concordância com os termos do TCLE se dava por e-mail e era ratificada verbalmente no dia agendado para a entrevista, em um primeiro momento, e após a entrevista o participante assinava o termo por meio do Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC) ou da ferramenta on-line de assinatura eletrônica *Signrequest*.

história. Essa ferramenta é considerada útil para ajudar os indivíduos a revisar suas histórias de vida (PATTON; MCMAHON, 2006).

Nas entrevistas realizadas presencialmente, foi entregue ao participante uma folha contendo uma linha do tempo (APÊNDICE F), na qual foi pedido para que o participante definisse e intitulasse os momentos que considerasse marcantes, desde o início da carreira (momento passado), passando pelo momento atual e ressaltando suas perspectivas futuras para o trabalho sendo esses os acontecimentos mais marcantes ao longo de sua trajetória profissional. Com o auxílio da linha do tempo, portanto o entrevistado indicava momentos marcantes em ordem cronológica o que serviu de guia para a narrativa principal. Para cada momento indicado como marcantes pelo entrevistado, ele(a) indicou graficamente sua relação com o trabalho naquele momento conforme diagrama *self*-trabalho, apresentado no Apêndice G. O diagrama *self*-trabalho é ilustrado por dois círculos onde um representa o indivíduo como *self* e o outro representa seu trabalho. Quanto mais distante os círculos, mais dissociado é o *self* e o trabalho do indivíduo. Os círculos sobrepostos são a representação de momentos em que os entrevistados entendem que seu *self* está completamente conectado ao trabalho. Nas entrevistas realizadas no período de distanciamento social, o preenchimento da linha do tempo e do diagrama *self*-trabalho foi realizado pela entrevistadora dada a definição e intitulação verbal dos acontecimentos marcantes na trajetória profissional pelos entrevistados, e relatos de sua relação com o trabalho em cada um dos acontecimentos apontados.

4.2.3. Fase II – Narrativa principal

Foram formuladas proposições gerais acerca dos conceitos: carreira e temas de vida e o entrevistado ficou à vontade para contar tudo o que considerava importante sobre a história de sua trajetória profissional, sem interrupções por parte do entrevistador.

4.2.4. Fase III – Fase de questionamento

Foram desenvolvidas as perguntas imanentes baseadas em cada relato. As perguntas imanentes variaram de entrevistado(a) para entrevistado(a), considerando que as entrevistas tiveram ênfase nos fatos relatados na linha do tempo de cada um deles, em como os eventos

da linha do tempo foram sentidos, interpretados e avaliados pelos participantes e em como a situação de interação entrevistado-entrevistador foi produzida.

4.2.5. Fase IV – Conclusão da entrevista

Após desligado o gravador, iniciava-se um bate-papo informal com o entrevistado para capturar aspectos não apresentados no decorrer da entrevista e que fossem relevantes para a análise.

4.3. TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos dados, foi adotada a técnica de análise do conteúdo, técnica usada para ler e interpretar o conteúdo de materiais oriundos de comunicação verbal ou não verbal, que, quando analisados de forma adequada, podem abrir portas ao conhecimento de aspectos e fenômenos da vida social que, de outra maneira, seria inacessível (MORAES, 1999).

Desse modo, após a transcrição das entrevistas, os dados produzidos foram analisados por meio da análise categorial, que consiste no desmembramento do texto em categoriais agrupadas analogicamente. A opção por esse tipo de análise categorial deve-se ao fato de esta ser a melhor alternativa quando se deseja estudar valores, opiniões, atitudes e crenças com base em dados qualitativos (BARDIN, 2011).

O processo de formação das categorias foi realizado após a leitura flutuante do material, conforme recomendações de Bardin (2011), e a exploração foi feita por meio da codificação. A codificação é uma etapa da análise de conteúdo na qual o material é tratado, de forma que os dados brutos das transcrições são transformados e agregados em unidades que permitem uma descrição das características do conteúdo (BARDIN, 2011). Para a autora, a organização da codificação compreende o recorte, a enumeração, a classificação e a agregação.

A análise dos dados foi realizada com o auxílio do *software* de análise de conteúdo ATLAS.ti *Cloud*, versão *online* do programa ATLAS.ti, um *software* voltado para a análise de dados qualitativos. Trata-se de uma ferramenta que ajuda a resumir, compreender e

categorizar os dados. O início da codificação ocorreu primeiramente com a leitura das entrevistas transcritas, acompanhada da escuta do áudio, para obter uma visão geral da entrevista. Buscou-se ainda a seleção de trechos, conjuntos de palavras que, conforme recomendam Oliveira *et al.* (2003), apresentassem indicativos importantes para auxiliar a compreensão do fenômeno pesquisado.

Foram utilizadas abordagens de codificação dedutiva e indutiva. Os códigos dedutivos foram gerados dos construtos de reflexão e reflexividade pela perspectiva do paradigma *Life Design*. Os códigos indutivos foram extraídos dos dados, quando da análise à luz do construto Tema de Vida, também pela perspectiva do *Life Design*.

Em seguida, foi realizada a categorização dos dados, na qual as unidades de registro foram organizadas em grupos. Segundo Franco (2008, p. 41), a unidade de registro é “a menor parte do conteúdo, cuja ocorrência é registrada de acordo com as categorias levantadas”, e, de acordo com Bardin (2011), pode ser a palavra, o tema, o objeto ou referente, o personagem, o acontecimento ou o documento. A unidade de registro adotada na codificação foi o tema, pois é “a unidade de registro que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo certos critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura” (BARDIN, 2011, p. 135). Ademais, foi adotado o critério de categorização semântico.

Os registros são selecionados e considerados importantes devido às mensagens e significados ali contidos. Na seleção dos trechos, buscaram-se aspectos que remetessem, de forma direta ou indireta, aos construtos que estruturam o paradigma *Life Design* e colaboram para responder ao objetivo desta pesquisa. A partir desse momento, a análise foi dividida em duas partes de acordo com cada olhar investigativo: o olhar para reflexão e reflexividade e para os temas de vida, sempre à luz do paradigma *Life Design*.

A primeira análise foi realizada observando a presença de trechos que demonstrassem momentos de reflexão ou de reflexividade na narrativa do entrevistado. Esses trechos selecionados de forma dedutiva são codificados qualitativamente em subcategorias, as quais são relativas a aspectos da reflexão e reflexividade. No caso da reflexão, para as subcategorias, buscaram-se aspectos que provocassem a reflexão. Já no caso da reflexividade, recorreu-se a aspectos relacionados ao direcionamento da reflexividade. Foram observadas condições de contexto, interações e complexidade evidenciadas nas narrativas.

Alguns dos trechos destacados a princípio não apresentaram evidências dos construtos buscados, por isso não foram codificados nessa etapa. A análise explorou como as categorias

se relacionavam e eram apresentadas na narrativa das trajetórias de vida dos trabalhadores mais velhos entrevistados. No Quadro 4, apresentam-se os extratos ilustrativos dessa categorização.

Quadro 4 – Categorização e extratos ilustrativos

(continua)

Categoria – REFLEXÃO		
Subcategoria	Aspectos qualitativos	Trechos ilustrativos
Outro	Alguém muito próximo, geralmente a família, eram partes presentes e, às vezes, decisivas em suas reflexões	<p>E5 – Trabalho fez muito parte da minha vida em razão do que eu entendia como uma obrigação de mãe, de sustentar um filho</p> <p>E12 – Chegava minhas filhas estavam indo para escola eu tava indo dormir. Então aquilo começou a me incomodar um pouquinho [...] não posso pensar só em mim, tenho minha esposa, tem minhas filhas</p> <p>E15 – o sogro fica idoso, a sogra fica idosa, a mãe está idosa, e aí cada um corre pra um lado, os irmãos correm pro lado, não fica ninguém pra ajudar e aí você vê aquela situação, você vê aquele dilema moral</p>
	Procuravam alguém próximo para validar sua reflexão	<p>E2 – eu agi com meu coração e falei assim “mãe olha eu não sei o que vai dar, mas eu não tô feliz, eu vou tentar outra coisa”. E ela “vai...”</p> <p>E11 – Coloquei ali algumas disciplinas, cargas horárias e tal, formatei aquilo ali em 1 ano e meio, “acho que isso aqui é uma ideia” e levei pro pessoal, e o pessoal falou “ótima ideia!”</p> <p>E13 – Ele me convidou [...] eu falei “nossa, tenho que pensar [cita o nome]” e ele disse “você tem até de noite pra pensar”. E aí eu liguei para o meu marido, e ele falou assim [...] “o que você está esperando E13? É o que você queria!”</p>
	O diálogo com alguém próximo despertou a reflexão	<p>E13 – Mas graças ao diploma que eu trabalhei na [cita local], você entende que é aquele esforço que o pai vai fazendo junto, o pai e a mãe, vão fazendo junto com você. “minha filha, leva mais um tempo, vai ser importante, depois você vê o que você vai fazer”</p> <p>E16 – Teve uma conversa que marcou muito a minha vida, foi com um conterrâneo meu [...]ele falou assim “poxa, por que você escolheu engenharia mecânica? Você poderia ter escolhido direito. Nós estamos em uma recessão” [...] Então nessa hora, quase deu aquela.. eu nunca pensei, o que é inflação? Eu não sabia o que era inflação [...] E aquilo me abriu os olhos, mas era meu destino, é onde que está minha vocação e eu fiz engenharia mecânica</p> <p>E10 – Todas essas decisões que eu tomei, todas elas, mestrado, fazer doutorado, sair da empresa e ir pra docência, largar a [cita a empresa] pra fazer o doutorado... todas elas a gente conversou muito, eu e minha esposa. Ela sempre me apoiava “vai, vai dar certo!” então era muito conversado. Eu me sentia seguro de fazer, de tomar essas decisões.</p>

(continuação)

Categoria - REFLEXÃO		
Subcategoria	Aspectos qualitativos	Trechos ilustrativos
Contexto	O contexto em que os entrevistados estavam inseridos – mudança involuntária de ambiente de trabalho despertava novas reflexões	<p>E4 – Então a mudança pra [cita o local] foi um marco para mim, no sentido de que eu sabia que aqui as possibilidades eram maiores, aí sim vou fazer faculdade no final do ano, fazer vestibular.</p> <p>E6 – a gente assumiu isso no momento em que precisou mesmo. Nunca foi... tanto é que depois nós encerramos. Acho que nunca foi um ideal, nunca foi o projeto de vida.</p> <p>E7 – Eu fui muito mal recebida, não por todo mundo, lógico, mas pela minha própria equipe de trabalho.</p> <p>E10 – a gente sente muito essa questão da demissão, mas a gente aprende a se virar de uma tal maneira, é um negócio muito interessante [...] parece até mentira eu falar que foi um negócio muuuuito bom pra mim.</p>
	O contexto em que os entrevistados estavam inseridos – estabilidade e as boas condições no ambiente de trabalho despertaram novas reflexões	<p>E5 – Então ao fazer isso, me abriu um outro universo que eu já vinha percebendo como possibilidades [...]quando eu entrei no [cita o local] e me vi com garantias eu quase que me permiti respirar um pouco mais, então por exemplo, a possibilidade de receber um incentivo à qualificação, não era algo que me servia de incentivo para voltar a estudar, eu queria voltar a estudar para resgatar lá na minha fase de infância, adolescência.</p> <p>E14 – E aí eu comecei, oportunizado pela instituição, uma pós-graduação [...] felizmente a instituição arcava com a despesa do curso [...] então ao fazer isso, me abriu um outro universo que eu já vinha percebendo como possibilidades.</p>

(continuação)

Categoria - REFLEXÃO		
Subcategoria	Aspectos qualitativos	Trechos ilustrativos
Evento crítico	Um evento que, na percepção do entrevistado, foi marcante e despertou a reflexão	<p>E2 – Aí você chega de um doutorado cheio de gás, quer fazer pesquisa e acabei me criando um problema, porque o bichinho da pesquisa já tava ali e eu queria alguma coisa além de só dá aula. Quando eu não conhecia nada, eu tava dando só aula feliz da vida. Quando eu volto, eu falo “caramba! não é só isso que eu quero”.</p> <p>E5 – Foi um marco para eu voltar a pensar no exercício profissional que me trouxesse mais satisfação, que me possibilitasse implementar projetos.</p> <p>E7 – Vim pra morar em [cita o local] porque o meu ex-marido veio transferido para cá. E aí eu vim e fiquei. Quando trocou o prefeito eu tive que voltar. Então, o que eu fazia, eu ia na segunda de madrugada e voltava na sexta [...] na estrada, eu já dirigia e tudo, mas eu vi muito acidente e eu tive uma síndrome do pânico.</p> <p>E9 – Eu saí de lá na crise que teve na economia, em 2008 – 2009 [...] Na época fiquei mal [...] Meio me que afetou mais ainda.</p> <p>E13 – Meu marido queria novas situações e eu tinha muita preocupação, porque eu fazia toda a parte administrativa e financeira, entretanto, eu dependia dele exclusivamente [...] Então, a gente chegou à conclusão que a gente devia mudar os nossos rumos”.</p> <p>E17 – Então, por exemplo, quando eu fui aqui com quase 40 anos, 38, 39 anos, eu fui para ser diretor de extensão tecnológica na época que o pessoal falou, você tem que ser dedicação exclusiva. E aí e aí eu, eu talvez um dos primeiros momentos na minha vida que eu assustei muito.</p>

Categoria - REFLEXIVIDADE		
Subcategoria	Aspectos qualitativos	Trechos ilustrativos
Novos pesos e novas medidas	A reflexividade provocou ajustes no tema de vida do entrevistado	<p>E2 – Penso, arrumo estratégias, vou vendo possibilidades, mas que a decisão final depois, vai ser em função das condicionantes ambientais [...] e quando não saía de acordo com o que eu tinha planejado, eu ficava péssima, ficava frustrada, não que eu tenha consigo 100%, mas eu sou muito mais leve hoje do que eu já fui, muito mais.</p> <p>E12 – E aí eu tomei a decisão de vir, de vir para [cita a cidade] [...] Então a decisão foi nesse sentido, eu não podia ser o cara egoísta por estar feliz, mais sabendo que eu ia causar algum tipo de problema pra minha família.</p>

(continuação)

Categoria - REFLEXIVIDADE		
Subcategoria	Aspectos qualitativos	Trechos ilustrativos
Mudança de ambiente	A reflexividade direcionou o entrevistado a procurar novos ambientes que lhe proporcionassem aumento de satisfação	<p>E7 – então assim é um ambiente mais leve, sabe. Eles fazem cursos e vão lá me pedir ajuda para produção dos trabalhos [...] E eu me sinto muito respeitada, hoje, no meu ambiente de trabalho.</p> <p>E8 – acho que nesse tempo eu estive muito mais presente no sindicato porque eu acho que a luta lá no sindicato para mim sempre foi muito mais importante do que ocupar cargo em coordenadoria.</p> <p>E13 – Na segunda feira conversei com a diretora, expliquei pra ela meus motivos, [...] E era onde realmente me aproximou, onde me aproxima de tudo que eu acho que eu somo.</p>
Mudança de carreira	A reflexividade direcionou o entrevistado a mudar ou planejar uma mudança de carreira em busca de maior significado	<p>E5 – Por muito tempo eu fiquei pensando assim “já está tudo certo” ou então “passei em um concurso e vai ser isso mesmo, já não tenho mais idade para tentar outras coisas” e me vi num movimento, na dinâmica me resignificando e construindo uma nova carreira, agora de 2018 pra cá [...] já fiz uma primeira tentativa e quero fazer outras.</p> <p>E9 – eu fiquei como coordenadora de RH dessa empresa [...] Eu saí de lá na crise que teve na economia, em 2008 – 2009 [...] tomei gosto de fazer concurso [...] em outra oportunidade eu fiz para técnica em contabilidade, já pro [cita o local] e passei.</p> <p>E17 – E aí quando eu vou para a [cita o local] e começo a trabalhar essa questão da agência de inovação [...] isso com 45 anos, que eu me achava velho [...] eu fui pro [cita o local] fazer doutorado em inovação, e propriedade intelectual. Por trabalhar na agência de inovação, com incubadora, com essa questão de propriedade intelectual, de patentes, eu falei “pow eu tenho que fazer um doutorado nessa área, se eu tiver que fazer um doutorado vai ser nessa área, não me interessa mais informática, o que eu tinha que saber de informática eu já sei”, “ah você é um fodão?” Não! Não me seduzia mais. [...] O que seduzia? Seduzia essa questão de interação com a empresa. [...] Então eu fui estudar esse tipo de coisa, como é que se fazem políticas públicas para que eu consiga pegar a academia e as empresas e o governo e numa hélice tripla gerar inovação. Aí eu fui para lá estudar. Fiquei lá fazendo doutorado e agora voltei [...] (para) ser coordenador da incubadora [...] e também junto com isso, comecei a ter uma atuação na prefeitura e junto com a associação dos empresários aqui da área</p>

(conclusão)

Outras categorias encontradas	O que representam	Trecho ilustrativo
Audiência	Momentos em que os entrevistados citam interações com outras pessoas	<p>E5 – Eu fui muito positivamente influenciada pela [cita o nome] que foi uma servidora que trabalhou comigo num período e ela era muito incentivadora / O meu grande incentivador é um professor do Ifes.</p> <p>E7 – Eu outro dia ouvi de um doutor lá, um coordenador doutor, “E7, Você é uma mulher...” Eu gostei de ouvir aquilo. Falou assim que eu venci na vida, mas assim, não foram essas palavras que ele disse. Foi algo dizendo que eu fui bem sucedida em tudo.</p>
Experiência acumulada	Momentos em que os entrevistados atribuem percepções atuais ao acúmulo de experiência	<p>E2 – uma outra coisa que eu aprendi também, ao longo desses últimos anos é tentar não controlar o que eu não posso controlar, não tentar controlar o que eu não posso controlar, tá fora do meu controle.</p> <p>E7 – Eu acho que é porque sou muito forte, sabe, eu acho também que a maturidade me ajudou com relação a isso.</p> <p>E9 – a fase de adaptação foi assim maravilhosa, todos apoiando mesmo sendo tudo novo, tendo que aprender muita coisa nova, mas foi assim tranquilo devido ao suporte dos colegas.</p> <p>E13 – Eu sou uma pessoa que fui aprendendo com o tempo.</p>

Fonte: Dados da pesquisa

Além das categorias que se buscavam na análise dos dados, observou-se que, nas narrativas dos entrevistados, surgiram as categorias “audiência” e “experiência acumulada”, as quais não fizeram parte direta das análises, mas foram importantes na compreensão das narrativas e da maneira como os entrevistados percebem a si e o contexto em que estão inseridos. Em alguns momentos, essas categorias apresentaram-se com a reflexão e, em outros, com a reflexividade. Destaca-se que tais aspectos fizeram parte nas tomadas de consciência dos novos entendimentos que os entrevistados davam a suas carreiras.

Finalizada a primeira análise, sucedeu-se uma nova análise de todos os trechos, sem descartes. Os trechos foram lidos dessa vez com o olhar voltado para os temas de vida, à luz do paradigma *Life Design*. Devido ao caráter singular dos temas de vida, estes não obedeceram a um sistema de categorização predefinido. Os rótulos conceituais somente são definidos no fim da codificação (categorização a posteriori). A codificação buscou combinações de palavras em uma frase ou oração cujo sentido e/ou ação se tenham repetidos

na narrativa. As categorias foram nomeadas conforme os “temas” encontrados nas narrativas dos entrevistados.

Segundo Duarte e Cardoso (2015), os temas de vida principais surgem da dinâmica entre as necessidades, interesses e objetivos do indivíduo. Esses padrões que se repetem ao longo da trajetória de um indivíduo foram classificados entre tema principal e temas subjacentes, quando fosse possível identificá-los. Nessa análise, buscou-se compreender como os temas de vida são significativos, afetam a trajetória de carreira do indivíduo e passam por ajustes ao longo dela.

Por último, realizou-se a síntese da narrativa de seis entrevistados escolhidos, por serem representativos em relação ao total de entrevistados. Cada síntese foi elaborada para permitir a compreensão da construção da trajetória de carreira do(a) entrevistado(a), utilizando trechos que evidenciassem os temas de vida e momentos de reflexão e reflexividade. Foi possível observar os fatores que influenciam nas reflexões e nas reflexividades, o modo como essas se relacionam com os temas de vida e como os temas de vida são ajustados ao longo da trajetória dos entrevistados.

Em todas as análises descritas, para melhor entendimento das mensagens e significados contidos nos trechos, foram consideradas as anotações de campo, os marcos registrados na linha do tempo (APÊNDICE F) e as indicações realizadas pelos entrevistados quanto a sua relação *self* e trabalho (APÊNDICE G), além do retorno à entrevista transcrita sempre que necessário.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo, são apresentados os resultados e discussões obtidos nesta pesquisa. Considerando que o paradigma *Life Design* dá maior ênfase ao contexto amplo, no qual o desenvolvimento dos indivíduos e dos grupos está inserido (ZACHER; FROIDEVAUX, 2021), apresenta-se, a seguir, um breve histórico da instituição pública da qual os entrevistados fazem parte.

5.1. BREVE HISTÓRICO DO IFES

O atual Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) passou por diversas transições em sua trajetória de aproximadamente 112 anos. Essas transições ocorreram por fatores políticos, sociais e econômicos, a fim de acompanhar o desenvolvimento da indústria, dos serviços e do mundo do trabalho. Assim, os servidores, em distintos momentos da história da instituição, sofreram diversos reflexos com os diferentes desdobramentos ocasionados por essas mudanças. Nos períodos de contenção orçamentária, o próprio funcionamento da instituição foi negativamente afetado, bem como o que dizia respeito aos aspectos relacionados à gestão de pessoas. Em outros momentos, o impacto apresenta sinalizações positivas, houve incentivos que proporcionaram a expansão da rede, novos investimentos em infraestrutura, abertura de concursos públicos e atualização de planos de cargos e salários.

Inicialmente foi fundada a Escola de Aprendizes Artífices do Espírito Santo, em 1909, pelo então presidente, Nilo Peçanha. Nessa época, o Brasil ainda estava em estágios iniciais de industrialização, sendo predominantemente agrícola (BROTTO: 2013). A escola formava profissionais artesãos, orientados para trabalhos manuais (SUETH *et al.*, 2009), e, conforme o Decreto nº 7.566, de 1909, a escola era voltada para os “filhos dos desfavorecidos de fortuna” (BRASIL, 1909, s.n.), por isso entende-se que foi criada mais por fatores políticos (BROTTO; 2013).

A primeira grande transição na instituição ocorreu em 1937, já na Era Vargas, quando o mundo vivia uma grande instabilidade econômica e política devido à crise de 1929: o perigo nazista e a tentação do comunismo (BROTTO; 2013). Nesse ano, a escola mudou sua

denominação para Liceu Industrial de Vitória e começou a formar profissionais mais adequados ao desenvolvimento industrial que se iniciava no Brasil (BROTTO 2013).

Em 1942, ainda no governo de Getúlio Vargas, mantendo a característica da formação dos profissionais, porém de forma mais consistente, firmando-se como formadora de mão de obra para o mercado de trabalho (BROTTO; 2013), a denominação passou a ser Escola Técnica de Vitória (SUETH *et al.*, 2009).

Em 1965, já na ditadura militar, poucos anos depois de o ensino de ginásio industrial ter sido chamado de técnico, a escola passou a ser chamada Escola Técnica Federal do Espírito Santo (ETFES). Nessa fase, os cursos técnicos começaram a ganhar solidez (BROTTO, 2013). Esse é o nome que permaneceu por mais tempo e pelo qual, até os dias atuais, a escola é referenciada por muitos. Essas mudanças ocorriam para atender ao que era estabelecido pela sociedade industrial e pelo mercado de trabalho.

Com a promulgação da Constituição Federal em 1988, passaram a vigorar importantes decisões quanto à educação, como a aplicação mínima de 18% do produto interno bruto (PIB) e o Plano Nacional de Educação (PNE). Mais tarde, em 1996, no governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), essa constituição deu base à Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional. No período do governo FHC, apesar do controle da inflação e de medidas adotadas para incitar o crescimento econômico, o endividamento externo e os índices de desemprego aumentaram, o que levou o país a diminuir o investimento em áreas como a educação (BROTTO; 2013).

Em 1999, ainda no governo de FHC, a escola passou a ser um Centro Federal de Educação Tecnológica (Cefetes), o que permitia novas formas de atuação e de educação profissionalizante, incluindo a educação de jovens e adultos (EJA) (SUETH *et al.*, 2009). Nesse período, foram abertas oito Unidades de Ensino Descentralizadas (UNED) em cidades do Espírito Santo. As unidades do Cefetes passaram a ter cursos pós-médios de curta duração e, muitas vezes, no turno noturno (CUNHA; 2005).

Em 2001, ocorreu a aprovação do Plano Nacional de Educação (PNE), quando estava previsto incentivar e ampliar a oferta da educação profissional, envolvendo as esferas públicas e a iniciativa privada (BROTTO; 2013). Segundo Bollmann (2010), o Estado incentivava a iniciativa privada em detrimento do ensino público e buscava uma posição de avaliador em vez de promotor da educação. Com isso, a herança deixada pelo governo FHC fez com que

não fosse possível implementar mudanças tão logo se esperava no governo Lula (2003-2006) (CAMINI; 2010).

As mudanças somente começaram a ocorrer em 2004, ano em que o Cefetes voltou a ter o ensino médio integrado ao técnico, além das formas de pós-médio e EJA, e passou a ser uma instituição de ensino superior. Esse foi o prelúdio para a última grande mudança.

Desde 2007, com o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), que visava realizar as metas previstas no PNE, começou a expansão da rede federal de ensino profissional e tecnológico e de ações focadas na formação do professor (BROTTO; 2013).

A última grande mudança ocorreu em 2008, quando o Cefetes se tornou Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (Ifes), que é a atual nomenclatura da instituição. A partir de então, o instituto passou a se firmar sobre o tripé Ensino, Pesquisa e Extensão. Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia passaram a oferecer educação profissional em todos os níveis, desde o técnico integrado até o doutorado. Iniciou-se também a expansão do instituto pelo estado do Espírito Santo, chegando a 22 *campi* atualmente (SUETH *et al.*, 2009).

Assim vemos que, ao longo de sua trajetória, o Ifes ajustou-se às transições políticas, sociais e econômicas, formando profissionais de acordo com a necessidade do mercado de trabalho de cada época. A educação profissional funcionou no Brasil como uma indutora do desenvolvimento (BROTTO; 2013), que nem sempre se viu favorecida pelos contextos que configuraram vários períodos da história do Brasil. Entende-se que os altos e baixos na trajetória da instituição refletiam também nas linhas narrativas dos profissionais que faziam parte do quadro da instituição e, portanto, dos participantes desta pesquisa.

5.2. RESULTADO DA ENTREVISTA COM UM GESTOR DE GESTÃO DE PESSOAS DO IFES

O objetivo da entrevista com um dos gestores da área de gestão de pessoas do Ifes foi o de conhecer os programas e práticas de gestão de pessoas para o público dos trabalhadores mais velhos da instituição. A entrevista iniciou-se com alguns questionamentos, para que o entrevistado pudesse falar de maneira mais livre e, à medida que os temas de interesse desta

pesquisa foram surgindo, os questionamentos do Apêndice H foram inseridos no diálogo. A entrevista teve a duração de 1 hora e 48 minutos.

O Ifes, até o presente momento, não tem registros de práticas de gestões de pessoas voltadas aos trabalhadores mais velhos. O gestor afirmou não ter conhecimento de diretrizes governamentais para uma prática de gestão de pessoas voltada a esse público. Com uma equipe enxuta, o entrevistado afirmou que muitas ações são desenvolvidas por meio de comissões, mas que nenhuma delas foi voltada ao indivíduo mais velho de forma planejada.

A gente não trabalha com foco nesse público tendo como base alguma pesquisa que foi feita. Mas a gente teve, por exemplo, um trabalho que foi preparação para a aposentadoria. Só que, aí, eu já posso te falar que essa proposta veio muito mais pela questão financeira.

A única ação fora o atendimento das legislações, como a do Estatuto do Idoso, foi uma ação isolada em um determinado *espaçotempo* em que foi identificado um comprometimento financeiro mais acentuado da margem consignada para empréstimo dos trabalhadores que estavam prestes a se aposentar. Sem diretrizes e legislações que sejam abrangentes a servidores mais velhos por parte do governo federal e ainda a citada limitação de servidores no setor de Gestão de Pessoas para uma efetiva atuação voltada ao bem-estar dos servidores ativos da instituição, o entrevistado não vê muitas possibilidades de ações voltadas aos trabalhadores mais velhos da instituição.

Atualmente os esforços para a construção de uma estrutura de governança para a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), setor responsável pelas políticas de recursos humanos e programas de ingresso, capacitação e desenvolvimento profissional dos servidores do Ifes, estão encaminhados, e o entrevistado acredita que, com essas diretrizes definidas, caso seja identificada uma carência específica a determinado público, como dos trabalhadores mais velhos, estes, ainda assim, serão tratados de forma isolada e particular, por meio de comissões temporárias, pois não há número suficiente de servidores na DGP para abranger novas ações de forma estruturada que façam parte do organograma do Ifes. O entrevistado também passou a percepção de que a estruturação de três eixos de governança da DGP (Política de Capacitação, Saúde e Segurança do Trabalho e Qualidade de Vida) vai colaborar com os servidores de uma forma geral.

De forma geral, não há pesquisa, planejamento, política ou programas voltados aos trabalhadores mais velhos do Ifes, conforme as respostas do gestor entrevistado. Quando questionado como a instituição poderia auxiliar os indivíduos a permanecer por mais tempo

na instituição, assegurada a satisfação no trabalho, o entrevistado afirmou que a instituição não tem uma posição formalizada quanto a isso, mas que, no seu entendimento, esta é uma questão pessoal do servidor: querer permanecer, ou não, como trabalhador ativo na instituição.

5.3. TRAJETÓRIAS DE CARREIRA DOS PARTICIPANTES – TRABALHADORES MAIS VELHOS DO IFES

Com o objetivo geral de analisar como são construídas as narrativas de carreira dos trabalhadores mais velhos à luz do paradigma *Life Design*, o primeiro objetivo específico do estudo foi identificar seus temas de vida e a forma como estes contribuem para uma construção de perspectiva de vida laboral futura; o segundo consistiu em compreender como os temas de vida fizeram parte de suas reflexões e reflexividades; e o terceiro visou a examinar como a reflexividade foi construída em suas narrativas.

Os participantes desta pesquisa foram servidores de diversos *campi* do Ifes, com idade superior a 40 anos. No total, foram entrevistadas 6 mulheres e 11 homens com idade média de 51 anos. No Quadro 5, apresenta-se o perfil dos entrevistados. Os participantes foram identificados por letras acompanhadas de um número para manter o anonimato.

Quadro 5 – Perfil dos entrevistados

(continua)

Entrevistado	Idade [anos]	Escolaridade	Gênero	Tempo de trabalho [anos]	Cargo	Tempo de Ifes [anos]
E02	50	Doutorado	Feminino	27	Docente	22
E03	48	Mestrado	Masculino	30	Docente	14
E04	44	Doutorado	Feminino	21	TAE - Nível E	15
E05	48	Mestrado	Feminino	30	TAE - Nível D	13
E06	51	Doutorado	Masculino	27	Docente	23
E07	54	Mestrado	Feminino	31	TAE - Nível E	10
E08	54	Mestrado	Masculino	32	Docente	29
E09	53	Mestrado (em andamento)	Feminino	33	TAE - Nível D	8
E10	54	Doutorado	Masculino	30	Docente	14
E11	50	Doutorado	Masculino	24	Docente	24
E12	52	Doutorado (em andamento)	Masculino	30	TAE - Nível E	5
E13	50	Mestrado	Feminino	32	TAE - Nível E	14
E14	56	Doutorado	Masculino	36	Docente	26

(conclusão)

Entrevistado	Idade [anos]	Escolaridade	Gênero	Tempo de trabalho [anos]	Cargo	Tempo de Ifes [anos]
E15	53	Mestrado	Masculino	36	Docente	35
E16	49	Doutorado	Masculino	21	Docente	17
E17	50	Doutorado	Masculino	34	Docente	15
E18	49	Mestrado (em andamento)	Masculino	18	TAE - Nível D	11

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Nota: Docente, nesta pesquisa, são servidores do cargo de professor do ensino básico, técnico e tecnológico e TAE são os cargos de técnico-administrativos em Educação. No âmbito desta pesquisa, foram entrevistados TAE em cargos de nível D, que são cargos de nível médio como assistentes de administração e técnicos, e de nível E, que são cargos de nível superior.

O tema de vida principal de cada participante, que foi identificado conduzindo sua narrativa, é apresentado no Quadro 6 a seguir.

Quadro 6 – Tema de vida principal por entrevistado

Entrevistado	Tema de vida
E02	Aluna nota 10
E03	Agente de transformação
E04	Ser bem sucedida
E05	O conhecimento
E06	Aprender e contribuir
E07	Fazer diferença na vida das pessoas
E08	Intelectual brilhante
E09	Coragem
E10	Adaptar e persistir
E11	Legado
E12	Nem tanto ao céu nem tanto a terra
E13	Pertencimento
E14	Estar capacitado/preparado para mudanças que virão
E15	Competências profissionais
E16	Lugar ao sol
E17	Ser alguém
E18	Autopreservação

Fonte: Dados da pesquisa

Apesar de não ser objetivo desta pesquisa analisar as diferenças entre os gêneros dos entrevistados, foi possível verificar, durante as análises das narrativas, algumas semelhanças específicas entre os trabalhadores de mesmo gênero. Por essa razão, optou-se por apresentar os aspectos encontrados separados por gênero. Verificou-se que as histórias de carreira das entrevistadas mulheres diferem em muitos aspectos. Porém, suas narrativas falam da mesma busca por uma carreira de significado particular, mediante eventos críticos que funcionaram

como gatilho, principalmente na idade de trabalhadora mais velha. No que diz respeito aos homens, a semelhança identificada em comum à maioria dos entrevistados é que, no início de suas trajetórias, eles já buscavam uma carreira que guardasse significado, porém sem incluir outros aspectos dos seus múltiplos papéis. Com as experiências vividas ao longo de suas trajetórias, sem necessariamente haver um evento crítico como gatilho, eles passaram a conectar seus múltiplos papéis e incorporar sua construção de significado e, já na idade de trabalhador mais velho, promover ajustes em suas carreiras, direcionados a uma carreira ainda mais significativa.

A seguir são apresentados os principais aspectos encontrados nas narrativas das entrevistadas e, na sequência, relacionam-se as sínteses de suas narrativas individuais – com extratos importantes para a análise –, descrevendo seus temas de vida centrais e destacando seus momentos de reflexão e de reflexividade. Em seguida, a mesma estrutura é utilizada para apresentar os resultados dos trabalhadores do gênero masculino. Optou-se por apresentar as três sínteses dos relatos mais representativos para cada gênero, nos quais a narrativa apresenta, de maneira clara, a presença dos seus temas de vida recorrentes em suas micronarrativas e também as categorizações relacionadas aos processos de reflexão e de reflexividade.

5.3.1. Compreendendo as narrativas das mulheres mais velhas do Ifes

Ao revisitarem pensamentos e ações passadas, as entrevistadas revelaram suas percepções de como as suas histórias de vida e carreira foram sendo constituídas ao passar dos anos. Os momentos considerados marcantes para esse grupo de trabalhadoras mais velhas se concentram, principalmente, em duas transições: a primeira, da escola para o mundo do trabalho; e a segunda, a transição de uma atividade exercida para a satisfação de necessidades práticas por meio de remuneração para uma carreira que lhes trouxesse maior satisfação e bem-estar.

No início de carreira, geralmente suas preocupações eram voltadas para a ocupação de um lugar no mercado de trabalho que lhes trouxesse segurança financeira. Os inícios de carreira de todas as entrevistadas passaram por uma questão financeira de ajudar em casa (E4 e E7) ou como forma de conquistar a própria independência financeira (E2, E5 e E9). Por

muitas vezes, essas ainda foram influenciadas por uma audiência poderosa nas escolhas profissionais: os seus familiares (E13).

Já as transições em busca de uma atividade mais significativa nas narrativas das entrevistadas ocorreram após experiências, percebidas como momentos críticos, que as levaram a repensar suas histórias de vida. Por volta dos 40 anos de idade, as entrevistadas registraram esse repensar de suas carreiras num movimento de ajuste ou intenção de ajuste de suas trajetórias para algo que lhes fosse mais significativo e de maior identificação.

Os eventos críticos, gatilhos desse repensar, de alguma forma, guardam relação com os temas de vida das entrevistadas. Nas histórias narradas, essas experiências, algumas vezes, instabilizaram suas trajetórias de carreira e, às vezes, também a de vida, pondo em xeque seus temas, e, em outras vezes, fomentaram a crença nos seus temas como algo possível e prioritário para o momento presente e para o futuro de suas carreiras. Para todas as entrevistadas, a direção desse processo reflexivo foi voltada para uma atividade profissional mais significativa, ou seja, voltada para atividades com significados pessoais.

As reflexividades apresentaram movimentos de ajustes ou intenções de ajustes que tiveram, como parte do processo reflexivo, os diálogos com pessoas de confiança. Às vezes, uma nova consciência sobre si e seu contexto social surgiu da reflexão sobre as experiências passadas. As experiências parecem ter grande importância neste momento de vida, quando mais velhas. Ao pensarem nessas experiências com ou sem apoio de um colega ou de um apoio profissional, as entrevistadas pensavam em que tipo de vida profissional e pessoal desejavam viver e, a partir daí, reconstruir os entendimentos de si e da sua relação com o mundo social.

Para algumas das trabalhadoras mais velhas entrevistadas, os temas de vida ganharam novos pesos e novas medidas (E2); para outras, a mudança foi mais voltada para o ambiente (E7 e E13); e ainda houve aquelas (E4, E5 e E9) cujas intenções foram de novas possibilidades de carreira. Apesar de todas as entrevistadas terem em comum o gosto pelos estudos como algo recorrente em suas narrativas, duas delas (E4 e E5) deram grande significado às suas histórias de realização do mestrado, como marcos pessoais que lhes abriram portas para a carreira de docência e, com isso, serem pessoas com maiores possibilidades, o que guarda relações com os seus temas de vida.

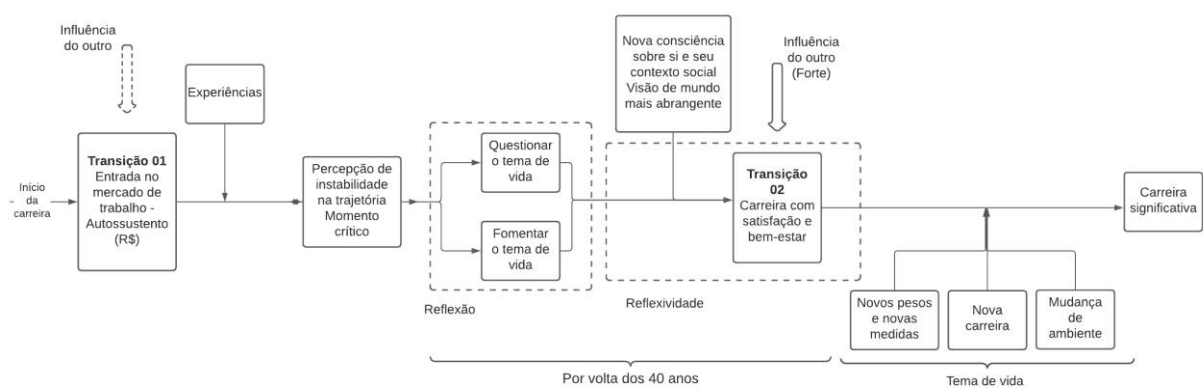
As trabalhadoras mais velhas que reconstruíram suas carreiras considerando novos ambientes profissionais não se desviaram das suas capacidades técnicas. A mudança para os

novos ambientes de trabalho foi uma escolha das entrevistadas, por acreditarem ser importante para se manterem próximas dos seus temas de vida e atribuírem significado a suas carreiras, considerando a audiência envolvida, ou seja, parcerias, colegas e chefias que compõem os ambientes profissionais. As entrevistadas relataram que exploram mais profundamente suas capacidades, estando em ambientes colaborativos em que consigam se sentir e fazendo diferença. Para elas, o senso de pertencimento a projetos que ultrapassem a si mesmas é de grande significado.

Para E2, a entrevistada que mais ajustou pesos e medidas no seu tema de vida, uma vida mais equilibrada entre o pessoal e o profissional foi a razão narrada por ela, para se considerar atualmente no melhor momento da sua vida, tanto profissional quanto pessoal. O seu nível de cobrança consigo mesma continua elevado, porém delimitado melhor. Outro fator que contribuiu para esse momento foi um novo entendimento na carreira, como profissional mais humana.

Na Figura 4, é apresentado um esquema que sintetiza o que foi encontrado em comum na trajetória de carreira das mulheres mais velhas que fizeram parte da amostra nesta pesquisa.

Figura 4 – Trajetória de carreira das mulheres mais velhas



Fonte: Elaborado pela autora

A seguir serão apresentadas as sínteses das narrativas individuais como casos ilustrativos. Em cada relato, as declarações representativas das narrativas das entrevistas foram incluídas entre aspas e com o uso de itálico. E, de acordo com o caso, foi descrito entre parênteses se aquele trecho que representa um momento de reflexão ou de reflexividade.

5.3.1.1. Entrevistada 2 – E2

E2 é uma mulher de 51 anos que dedicou seus estudos para seguir na carreira de engenheira e hoje se encontra realizada como pesquisadora. Em sua narrativa, foi possível perceber diferentes temas de vida, mas o seu tema principal toma uma nova roupagem em um dado momento de sua vida.

A entrevistada viveu a maior parte de sua vida como que regida por crenças e experiências moldadas em ambientes nos quais conseguia exercer o seu principal tema de vida: “aluna nota 10”. Ao sofrer a primeira grande decepção no início do curso de engenharia civil, em que os significados que estruturavam esse tema já não a ajudavam a se adaptar ao novo ambiente, ela buscou ajuda na terapia: “Fiz um tratamento, fiz terapia. Quase larguei. Mas aí segui. Tomei pau em duas matérias, coisa que eu nunca tinha feito” (REFLEXÃO).

Ainda na graduação, com a ajuda de um terapeuta, E2 começou a sentir necessidade de repensar a sua forma de se enxergar. Avaliar-se por conta de uma nota de prova já não a ajudava como antes. Porém, ainda assim, suas cobranças pessoais permaneceram altas. Quando E2 fala “[...] eu queria me formar em cinco anos, eu não admitia... essa pessoa aqui ainda estava aqui dentro. Eu queria me formar em 5 anos [...]”, isso evidencia um diálogo interno ainda dominado pelo interesse de repetir o tema “aluna nota 10” (REFLEXÃO). Por vários outros momentos marcantes em sua trajetória, esse tema fez-se fortemente sentido. Somente há poucos anos, esse tema de vida foi novamente revisto e tomou uma nova roupagem.

Tornar-se servidora pública trouxe duas transições importantes na carreira de E2: a primeira veio com a própria entrada no serviço público, que resultou em deixar de atuar como engenheira em obras e iniciar uma carreira de professora; a segunda é descrita pela entrevistada com base em questões situacionais externas, quando ela se deu conta de que “[...] o bichinho da pesquisa já tava ali e eu queria alguma coisa além de só dar aula. Quando eu não conhecia nada, eu tava dando só aula, feliz da vida. Quando eu volto, eu falo: ‘Caramba! Não é só isso que eu quero!’[...]”.

A entrevistada refere-se ao retorno a sua instituição empregadora após o término de afastamento para o doutorado, quando, então, vivenciara outros aprendizados que puderam ser conciliados ainda mais com os interesses de sua instituição empregadora, pois, ao retornar do

afastamento, a instituição havia mudado sua estrutura e passara a ter, entre os seus pilares institucionais, além do ensino, a pesquisa.

No momento em que E2 se deu conta do seu grande interesse em fazer pesquisa, ocorreu um processo reflexivo cujo desfecho ocorreu no aceite, em uma segunda oportunidade, de remoção para a capital.

Bom, tá tudo casando. Tô indo para o que eu quero [...] ‘Não! Assim eu não quero’ não quero ir para ficar maluca. Me dediquei à carreira acadêmica num tema, chega lá vou dar aula de transporte? Que que eu sei de transportes?

Aqui, E2 explica uma das razões para não ter aceitado a oportunidade da primeira remoção. Ela tinha consciência do campo em que desejava se desenvolver, e essa consciência a fez aguardar o momento que, para ela, era certo para concluir essa transição (REFLEXIVIDADE). Fiel aos seus valores e princípios, a entrevistada relatou: “já tinha surgido a possibilidade de vir para cá. Só que, por uma questão moral, eu não achei que eu devia sair do interior”.

Embora certa de que desejava concentrar os seus maiores esforços em pesquisa, E2 passou por um processo de amadurecimento pessoal e profissional que lhe trouxe mais significado para a carreira.

O fato de ter terminado meu casamento e eu ter procurado uma terapia, ter procurado a questão de desenvolvimento espiritual também, que era uma coisa que tava muito parada em mim. Isso fez eu me desenvolver pessoalmente e hoje eu sou outra pessoa (REFLEXÃO).

Para E2, os momentos de frustração e decepção demandaram a necessidade de buscar ajuda para reorganizar suas experiências e dar novos significados às suas decisões. Outras pessoas, além do terapeuta, tiveram um papel ativo em sua vida. Os colegas de trabalho ou os próprios familiares e outras experiências de vida a auxiliaram a “escrever” sua história de vida.

Já como coordenadora de um laboratório de pesquisa, ela recordou: “[...] eu me lembro muito bem no meu medo inicial de fazer projeto. Era uma coisa... Até que um colega lá então disse assim ‘cara, submete um projeto bobinho. Você vai ganhar experiência até você, num futuro próximo querer fazer um projeto maior’”.

Atualmente E2 já foi responsável por outros projetos de pesquisa, até mesmo fora de sua instituição, e hoje entende-se, no seu melhor momento, como pesquisadora e professora e pensa no seu futuro.

A engenharia é um outro nível que eu também vou me preparar. Mas diferente de lá atrás, que eu achava que eu não estava preparada tecnicamente. Pessoalmente, hoje eu tenho outra visão. Eu me sinto preparada tecnicamente, me sinto preparada pessoalmente, né, e psicologicamente para lidar com a situação (REFLEXIVIDADE).

Considerando toda a sua história de carreira, momentos nos quais ainda não se achava “boa o suficiente”, E2 está por assumir um novo desafio de muito significado para ela e pretende dedicar-se a esse novo curso: “Então, eu acho que, que vai ser uma coisa bacana, pela própria experiência de não ter tido um auxílio lá atrás, quase querer largar a engenharia por não ter tido essa visão futura” (REFLEXIVIDADE). Conforme o trecho anterior, a entrevistada faz uma ligação de sua experiência passada às suas decisões atuais e posicionamentos futuros com muita clareza e ponderação: “Então coloquei várias hipóteses ali e fui pensando e hoje, por hoje, a minha estratégia de carreira futura é primeiro me dedicar a essa engenharia, que vai me exigir um certo tempo, uma certa energia, porque é muito diferente de eu dar aula para um técnico”.

Atualmente o tema central na carreira de E2 ainda é realizar, com responsabilidade e dedicação, suas atividades acadêmicas: “Aluna nota 10”. Porém, a parte da sua profissão a que mais deseja se dedicar é a de pesquisadora e, de uma forma mais ampla, busca considerar questões mais humanas e pessoais como parte do seu tema de vida.

5.3.1.2. Entrevistada 5 – E5

A maternidade foi uma transformação que ressoou em grande parte na trajetória de vida e carreira de E5: “Eu tô pra te dizer que eu, lá no início, trabalhei pela subsistência. Depois eu me redescobri na graduação” (REFLEXÃO). Esse período de subsistência foi acompanhado de um descrédito em sua relação com os estudos: “Olha, eu não terminei aquela graduação. Hoje eu penso que eu só procrastinei mesmo, eu tinha capacidade de conseguir terminar, mesmo com o filho” (REFLEXÃO).

Depois de sua aprovação no concurso do Cefetes, as possibilidades de E5 foram ampliadas e sua autoconfiança começou a ressurgir: “Eu passei no concurso em 2006, quando eu andava 30 km por dia até o meu trabalho. Eu tive pouquíssimo tempo para estudar, mas eu passei dentro de duas vagas, então eu recobrava o fôlego” (REFLEXÃO). A entrevistada emociona-se, ao lembrar a importância que foi para ela passar naquele concurso:

[...] e a criatura, já com mais de 30 anos na cara, senta e faz um concurso. Algo para mim que foi [voz embargada] de tanta importância, de tanta relevância, que eu não consigo deixar de valorizar e de me emocionar quando eu lembro o que foi passar naquele concurso. Fazendo aqui um pequeno parêntese, quando meu filho nasceu, eu vi minha vida sendo transformada. Eu sou mãe solteira, não tive nenhum suporte (REFLEXÃO) até hoje eu fico pensando assim: ‘Caramba! Que que foi que me permitiu passar nesse concurso?’ (REFLEXÃO).

A segurança de um emprego público, ainda que, para o entendimento da entrevistada, não bem remunerado, torna-se uma garantia de sustento para ela e seu filho. Mas outra questão de relação direta com o seu tema de vida faz parte até hoje de suas reflexões e diz respeito à não finalização de sua primeira graduação:

Mas sempre estudiosa, sempre dedicada e tal. Só que não ter concluído a graduação e eu tô falando isso várias vezes, mas eu tô entendendo que isso também é algo que, eu ainda vou tratar disso na terapia para libertar das minhas culpas (REFLEXIVIDADE).

Antes mesmo de procurar um terapeuta, os colegas de trabalho tiveram papel importante para a construção de outra grande mudança que estava por vir:

com estabilidade me ocorria a possibilidade de voltar a estudar, mas eu mesmo, num primeiro momento, não pensei muito nisso. Eu fui muito positivamente influenciada pela Ana, que foi... muito incentivadora (REFLEXÃO). Fazer aquela graduação foi uma satisfação danada! Aí eu me reencontrei com o conhecimento, como algo que eu gosto, que faz sentido para mim (REFLEXÃO).

Voltar a estudar foi um reencontro como o seu principal tema de vida: “O conhecimento”. Porém, o mestrado, já com mais de 40 anos de idade, foi a razão do surgimento de uma carreira de maior identificação para E5 e novamente, nesse processo, é possível ver presente outro alguém que a incentiva: “Então eu fiz o tecnólogo, na sequência fiz a especialização e, anos depois, quando veio a possibilidade do mestrado, eu não acreditava em mim. O meu grande incentivador é um professor do Ifes” (REFLEXÃO).

A realização da graduação seguida de uma pós-graduação na sua área de atuação no Ifes permitiu a E5 iniciar novos projetos dentro da própria instituição: “Foi um marco para eu voltar a pensar no exercício profissional que me trouxesse mais satisfação, que me

possibilitasse implementar projetos” (REFLEXÃO). Mas foi o mestrado que ocorreu como um divisor de águas em relação a sua carreira: “Por muito tempo, eu fiquei pensando assim: ‘já está tudo certo. Ou então passei em um concurso e vai ser isso mesmo. Já não tenho mais idade para tentar outras coisas’ [...]” (REFLEXÃO). Ingressar no mestrado, cursá-lo e concluí-lo foi um processo de grande impacto, conforme a própria E5 relatou: “Então assim... Foi um processo de tanto impacto para mim, que me moveu tanto, que me deixou tão feliz, que eu acho que o mestrado, ter feito mestrado foi algo que... que me marcou significativamente” (REFLEXÃO).

O mestrado foi mais do que um processo de grande impacto. Foi também a possibilidade de planejar novas estratégias de condução de sua carreira como servidora pública, além da de docente: “Eu vou fazer um mestrado e quando eu terminar o mestrado eu vou entregar a função e eu vou fazer outra coisa no Ifes que não vai ser aqui. Isso foi planejado e não como uma desistência” (REFLEXIVIDADE). A importância do mestrado também passa pelos valores pessoais e o significado que a carreira tem para a entrevistada. Contrária a ir em direção oposta ao que acredita, E5 fez do mestrado moeda de estabilidade, assim como fez com a aprovação no concurso que lhe possibilitou voltar a estudar. Com a conclusão do mestrado, a entrevistada planejava abrir mão de remunerações que recebia para ocupar função gratificada, pois já não compartilhava com sua chefia as mesmas crenças.

Que é quem escolhe e quem vai ocupar alguns cargos ou não, e eu via que eu não tinha essas características e não queria tê-las. Pra mim seria algo muito oposto àquilo que eu acredito, aquilo que eu quero fazer, e aí foi quando disse ‘estou entregando a função aqui e estou voltando para o campus de origem’ (REFLEXÃO).

Com o término do mestrado, E5 pôde começar a vislumbrar novas possibilidades que antes não se permitia enxergar. A própria relação de natureza com o seu principal tema de vida, “o conhecimento” contribui para que o mestrado seja a experiência que a fez incluir em suas reflexões uma nova visão de si:

Coisa que eu não me via fazendo durante muito tempo, dizia: ‘Ah! Vamos ser docente? Como que eu vou conseguir isso, né? Como é que eu vou começar de novo?’. Por muito tempo, eu ficava pensando nisso. Nossa! Eu comecei a trabalhar com 18 anos. Nossa! Já era tanto tempo na minha vida, né? De tempo de trabalho, que eu não conseguia me perceber. Mas o mestrado me mostrava o contrário: ‘Ei, querida! Dá tempo para começar uma outra carreira aí’. E essa outra carreira eu vejo que ela já começou (REFLEXÃO).

Talvez o reflexo mais importante do mestrado na vida de E5 tenha sido o possibilitar de uma nova carreira e até mesmo de uma nova visão de si:

E em razão do mestrado, uma vez concluído o mestrado, dar aulas, ainda que a rede particular [...] mas eu posso também continuar tentando concurso pra docência, ou se eu não passar na docência eu posso continuar no Ifes e dar as minhas aulas em faculdade, porque ensinar é algo que me faz muito bem (REFLEXÃO).

Então, como a própria entrevistada relatou, a docência faz parte do seu momento presente e dos seus planos futuros: “Então eu vejo como possibilidade passar num concurso para professor, pra docente. Eu acho que o exercício da docência é meu futuro! Presente – futuro” (REFLEXIVIDADE). Apesar de a docência ser a carreira a que a entrevistada mais se identifica e mais quer se dedicar, ela não pensa em largar a segurança do emprego público antes de conseguir ser docente também em um instituto federal. A primeira tentativa já foi feita, e, ao refletir sobre o resultado obtido, E5 se sente motivada a continuar buscando uma aprovação:

Eu gosto de ambas, mas eu desejo passar num concurso para docência, para eu ficar só com uma. Porque eu acho que, em algum momento, eu também quero trabalhar menos horas. Eu trabalho MUITAS horas, eu fico MUITO cansada.

Mas hoje, só o fato de ter estudado muito para aquele concurso me deu a coragem de, em março daquele mesmo ano, no caso [2018], né, quando eu recebi o convite, eu já vinha distribuindo currículo desde que eu terminei o mestrado. Ah não! Vou me ocupar, vamos tentar dar aula, tentar ganhar uma grana em cima daqueles anos de dedicação (REFLEXIVIDADE).

Mais uma vez, é possível notar que a entrevistada se utiliza da fala de amigos para refletir sobre sua nova carreira:

E ouvindo aquela e refletindo a respeito do meu desempenho e ouvindo a avaliação positiva de alguns amigos, assim eu vou continuar insistindo no concurso para docência, mesmo que fora do estado. Então, assim me vejo numa outra carreira na própria rede federal (REFLEXIVIDADE).

5.3.1.3. Entrevistada 13 – E13

A entrevistada 13 teve quase toda a sua vida profissional ligada a uma instituição pública federal de educação, na qual atuou, duas vezes, como servidora pública em cargos distintos. Sendo assim, prestou dois concursos públicos, pois, em determinado momento de sua trajetória de carreira, decidiu pedir exoneração e investir na carreira de empresária. Além de trabalhar, a entrevistada cursou o curso técnico e atuou como professora temporária nessa instituição.

A carreira de empresária surgiu como uma oportunidade de se afastar da carreira conflituosa em que vivia como pedagoga. Ao refletir sobre esse momento, E13 disse sentir-se minada por outros colegas na época: “O grupo que eu trabalhava era de você desistir. Tem hora que você tem vontade de desistir com quem você trabalha. Eu estava a ponto de enlouquecer. Mas olha, o que elas podiam me infernizar a vida, elas infernizavam” (REFLEXÃO).

Depois de ter pedido sua exoneração do primeiro cargo público ainda muito jovem, com 27 anos de idade, E13 atuou como empresária por mais de 10 anos, deixando de exercer sua formação acadêmica de pedagoga. No fim desse percurso de sua trajetória de carreira, algumas preocupações a fizeram repensar o seu futuro profissional e abandonar a carreira de empresária.

Meu marido queria novas situações e eu tinha muita preocupação, porque eu fazia toda a parte administrativa e financeira, entretanto, eu dependia dele exclusivamente. Se ele viesse passar mal, a empresa não existiria. Existiria por conta dele. Então, a gente chegou à conclusão que a gente devia mudar os nossos rumos (REFLEXIVIDADE).

Em uma decisão conjunta com o marido, E13 começou a vislumbrar uma nova carreira e, como de costume, planejou uma capacitação para a condução da nova carreira. Uma capacitação que lhe possibilitasse agregar a experiência em gestão que teve como empresária:

Aí, o que acontece... Eu vou fazer um curso. Eu queria dar aula. Eu queria dar aula em gestão empresarial, com toda a experiência de empresa. Surgiu uma pós-graduação de Gestão Empresarial. Inclusive, pago. Eu fiz esse curso, querendo sair fora da área de educação, porque eu gosto da administrativa. Administração e pedagogia sempre foram as áreas da minha preferência (REFLEXIVIDADE).

As investidas da entrevistada para ingressar na vida docente sofreram duras resistências. Tanto na iniciativa privada quanto na pública, o peso de ter, em seu currículo, os títulos de mestre e doutor é muito valorizado em processos seletivos de docentes no Brasil. Mesmo sem mestrado ainda, E13 recorda, com confiança, o que a fez conseguir entrar em um cargo temporário de docente, novamente na instituição pública em que já havia atuado como pedagoga.

Quase que eu não consegui entrar como professora, porque eu dei uma aula muito boa, modéstia à parte. Tirei uma nota muito boa e o salário era de mil reais. Mas tinha muita gente que era mestre, doutor, e que participava desse processo de processo de substituto (REFLEXÃO).

No decorrer de sua narrativa, são perceptíveis dois aspectos importantes em sua trajetória de carreira, um dos quais é a intimidade que tem com a trajetória da instituição, que se assemelha até mesmo a uma segunda casa para ela, já que cursou o seu ensino técnico e trabalhou em cargo efetivo como pedagoga, como professora substituta e atualmente tem um novo cargo efetivo como técnico em Assuntos Educacionais (TAE). Outro aspecto que, para ela, é de grande importância é ter autonomia no ambiente de trabalho no qual estiver atuando. Aversa a uma gestão verticalizada, E13 procura ambientes profissionais que lhe permitam atuar de forma significativa e colaborativa.

E aí, quando eu vou para o [cita o *campus*], eu sei o que eu faço. Eu sei, eu corro atrás. Ninguém, então, assim, eu, trabalhar sem autonomia para mim é o que é mais difícil. E, às vezes, dependendo do gestor que você pega, eu acho que ele fica com medo. Ou ele tem uma gestão muito verticalizada e eu gosto de trabalhar horizontal. Eu acho que não tem essa questão de professor e técnico.

Na descrição do cargo em que a entrevistada retornou à instituição como professora temporária, havia atribuições que E13 preferia não exercer. Porém, o que a fez aceitar, ainda assim, a vaga foi a grande possibilidade de reencontrar pessoas queridas que elas lhes dariam autonomia de trabalho. A entrevistada superou o medo e assumiu a vaga temporária quando ainda cursava a pós-graduação em Gestão e tentava outras vagas no mercado privado.

Aquilo ali me apavorou, mas eu falei: ‘Ah! Já que eu quero voltar e não estou conseguindo, vou voltar de um jeito ou de outro. Vou voltar para o lugar que eu sei que as pessoas, que têm muita gente que...’. Não sei se uns tinham tanta esperança de que eu estivesse em algum lugar e voltasse. Eu fiquei esse tempo todo afastada e eles achavam que eu nem tinha pedido demissão (REFLEXÃO).

E a chefe, ela, [cita o nome], e era uma pessoa que eu conhecia muito. Quando ela soube que eu tinha me inscrito, ela: ‘Ah! Eu quero trabalhar com a E13! E aí eu fui trabalhar ali com ela’.

Os planos de E13 de exercer a carreira de professora em gestão tiveram de ser adaptados pela falta de condições técnicas que lhe permitissem ser mais competitiva naquele momento. O foco era ter aquela experiência docente, terminar a pós-graduação e preparar-se para um concurso de cargo efetivo naquela instituição. Então, mais uma vez, a trajetória da instituição cruza-se com a própria trajetória da entrevistada. Nesse mesmo período de atuação como docente temporária, o Ifes passou por um processo de expansão e muitos editais de concursos públicos foram abertos.

Surgiu muito concurso, porque em 2008 vira Ifes e em 2009 começa a surgir muitas unidades novas e eu comecei a fazer os concursos. Tanto para dar aula como professora. Mas eu não tinha mestrado, não tinha doutorado. Então assim, para conseguir... Eu não conseguia. E fiz um de TAE lá no interior do estado. Então eu

passo nesse concurso. Não passo em primeiro lugar, e acabou que eu fui chamada em 2011.

Já com mais de 40 anos de idade, E13 ocupa um novo cargo que ela entende ser versátil. Apesar de não ter sido um cargo planejado, a carreira de TAE une vários aspectos importantes para a entrevistada. A atuação como TAE envolve duas áreas com que ela diz se identificar: Administração e Pedagogia. O fato de ser um cargo versátil permite-lhe maiores possibilidades de atuação em diferentes ambientes na instituição, possibilitando, dessa forma, buscar um ambiente que lhe proporcione maior autonomia e amplie suas possibilidades de atuar com colegas que a respeitam e admiram.

Aí, eu virei TAE. Melhor coisa da vida! (gargalhada) Posso trabalhar em um monte de setor. E eu ainda tenho, de quebra, que sou pedagoga, para resolver a vida de muita gente. (risos) Porque os cursos às vezes precisam que tenha uma pedagoga, né? (REFLEXÃO).

Administração e pedagogia sempre foram as áreas da minha preferência. Essa questão da gestão escolar, porque geralmente as pessoas fazem pedagogia e não têm esse olhar da gestão administrativa, porque a gestão escolar é bem mais administrativa do que pedagógica, a grosso modo. Só que você tem que entender do pedagógico, para poder entender o que é uma escola (REFLEXÃO).

A narrativa de E13 apresenta vários registros de iniciativas. Porém, conforme o próprio relato da entrevistada, a pessoa E13 que retorna ao Ifes vai além de uma pessoa proativa. Com as experiências vividas com o passar do tempo, a entrevistada enxerga-se agora empoderada.

Eu sou uma pessoa que fui aprendendo com o tempo a ter um... vamos dizer assim... como é que eu vou te falar a palavra: empoderamento! Da minha competência técnica e saber do que eu sou capaz. Com muita humildade, mas falar eu já sei do que eu estou falando e brigar um pouco pelas coisas que eu acredito. Então é assim. Quando eu volto, eu volto com um monte de gente da época em que eu trabalhei enquanto Escola Técnica. Então eu não precisei muito de ficar construindo quem é a profissional E13. Então eu não preciso de fazer. Aliás, eu nunca tive essa preocupação. Eu trabalho! (REFLEXÃO).

Parece que a carreira que E13 escolheu seguir vai além das descrições dos cargos que ela já ocupou. A narrativa da entrevistada traz registro de reflexões que a conduziam a transições em sua trajetória de carreira. Nem sempre priorizados, mas constantemente presentes nessas reflexões, estavam dois parâmetros decisórios: “os outros” e “a autonomia”. Principalmente nas narrativas sobre experiências vividas já como trabalhadora mais velha, fica evidenciado para E13 a consciência do que é mais significativo em sua trajetória de carreira profissional. Sem se afastar dos seus conhecimentos técnicos, mas aproveitando-se de

muitas das possibilidades de atuação que suas formações acadêmicas lhe permitem, a entrevistada tem, como pano de fundo em seu projeto de carreira, o sentimento de pertencimento aos processos de trabalho de que participa.

Eu nunca precisei mostrar para ninguém minha competência, porque como eu te falei, as pessoas, eu trabalhei na Escola Técnica e as pessoas já me viam dedicada, comprometida [...] Só que eu não gosto de construir nada sozinha. Eu construí junto com os campi. Foi a forma que eu achei de não trabalhar... ficar só. Se eu não tinha os meus pares para contribuir comigo, o que eu fiz? Eu fiz uma parceria com ... assessorias pedagógicas desses três setores, para a gente tentar trabalhar em sociabilidade ensino, pesquisa e extensão (REFLEXIVIDADE).

Para viabilizar esse sentimento de pertencimento que se apresenta como seu tema de vida central, dois temas subjacentes fazem parte estruturante da sua macronarrativa: as interações com outras pessoas – o que vem por definir o ambiente de trabalho – e a autonomia que lhe é permitida na atuação profissional exercida. “Os outros”, por muitas vezes, foi fator de peso nas tarefas, transições e traumas vivenciados na trajetória de carreira de E13. No início da carreira, a entrevistada foi influenciada pelos pais. Já casada, o marido era posicionado como um consultor que a ajudava a refletir sobre suas escolhas. No próprio ambiente profissional, a importância de outras pessoas era tida como positiva quando essas lhe davam autonomia e trabalhavam em cooperação, levando-a a se sentir parte importante naquele ambiente.

Mamãe falou assim: ‘Não! Essa escola não é adequada. Então, se você não passar na Escola Técnica, você vai fazer [cita o local]’. E aí eu falei: ‘Pô, pai! Porque eu não quero trabalhar na área de edificações!’

E aí, quando chegou esse dia que ele me convidou... ‘Nossa! Tenho que pensar [cita o nome]’. E ele disse: ‘Você tem até de noite pra pensar’. E aí eu liguei para o meu marido e ele falou assim. Meu marido conhece o [cita o nome] e tudo mais. ‘O que você está esperando? É o que você queria! Trabalhar com a coordenadoria de pós-graduação, com os cursos de pós-graduação, com o [cita o nome], no [cita o campus]’ (REFLEXÃO).

Ao refletir sobre a volta para o serviço público, pesou, em sua decisão, ser um ambiente de amigos que conhecem seu trabalho. Participou de processos seletivos tanto para professor quanto para o cargo de TAE. Sua aprovação foi para TAE. Então, ao ingressar novamente no Ifes, em 2011, aproveitou a oportunidade que a própria instituição proporcionava e fez o seu planejado mestrado. “Aí, de 2010 a 2011, trabalhei nesse curso que eu te falei. Aí quando chega a 2011 há um processo seletivo para o mestrado [cita o mestrado], que era meu foco naquele ano”.

Atualmente a entrevistada considera estar satisfeita em trabalhar com projetos de pós-graduação no *campus* cujo funcionamento conhece muito bem e cujas pessoas com quem trabalha são colaborativas e, por confiarem em seu trabalho, lhe dão autonomia. Com mais de 50 anos de idade, E13 prepara-se para ingressar em um curso de doutorado e vislumbra tentar novo concurso para professora.

Eu faço, o que eu gosto. Eu hoje estou no setor que eu gostaria de estar. Eu tenho muito... como é que eu vou falar para você... eu gosto muito do que eu faço. O trabalho que eu faço me realiza. Eu agora, esse ano também, estou me preparando para doutorado. Eu sou mestre pelo [cita o mestrado] e estou me preparando para o doutorado. Eu estou dentro de um, de um *campus* que eu tenho uma história. Dentro de um *campus* que eu gosto do que eu faço. Trabalho com a pós-graduação, então, minha perspectiva é trabalhar nessa área (REFLEXIVIDADE).

5.3.2. Compreendendo as narrativas dos homens mais velhos do Ifes

Em todas as narrativas dos entrevistados homens, houve ressaltos, bifurcações, caminhos paralelos e diversas outras variações em suas trajetórias de carreira. Raras foram as narrativas que apresentaram contornos mais lineares em suas trajetórias, seguindo apenas uma única carreira desde o início até o momento presente, com poucas variações de atuações ou sem experiências paralelas em outras instituições ou atividades laborais.

Assim como nas narrativas das mulheres mais velhas, os homens também buscaram atividades que lhes fossem mais significativas em suas narrativas, as quais guardam relação com seus temas de vida. Porém, diferentemente das mulheres, eles buscam uma carreira que lhes dê significado pessoal, a qual começou a ser perseguida já em seus primeiros anos como profissionais no mercado de trabalho. Tal aspecto pode ser exemplificado em duas narrativas: no início de suas trajetórias de carreira, quando estavam na graduação, os entrevistados E6 e E14 interessaram-se pelo campo acadêmico, de tal forma que a atuação de engenheiro propriamente dita ficou em segundo plano; no caso de E14, a carreira de engenheiro foi descartada por completo e, como o interesse pelo mundo acadêmico era o que mais fazia sentido para ele, logo trocou de curso focando a área de ensino; já E6 concluiu engenharia, mas mergulhou em projetos acadêmicos e relatou todo o desprazer em ter de atuar como engenheiro e empresário nos seus três primeiros anos após formado.

Para todos os entrevistados, em algum momento de suas narrativas, emerge a influência que membros mais próximos como familiares, principalmente pai e mãe, exerceram

em sua vida profissional. Para a maioria das narrativas dos entrevistados do sexo masculino (E3, E6, E10, E11, E12, E14, E16 e E17), o momento em comum no qual se pode perceber essa influência é no início das suas trajetórias de carreira. Ainda cursando a graduação, E12 tentou conversar com o pai sobre o gosto pela profissão, numa tentativa de mudar de curso. Mas, como a conversa não foi bem recebida, o entrevistado concluiu a graduação e, só após três anos trabalhando na atividade da primeira graduação, iniciou um novo curso pelo qual se apaixonou e transformou sua mente e sua vida. O compromisso com a família foi um fator que fez com que E6 trabalhasse no início de sua carreira por alguns anos na empresa do pai, que havia falecido recentemente. E10 e E14 também tiveram um “empurrãozinho” das respectivas mães para virem para a capital fazer um segundo grau (atual ensino médio) de qualidade. Essa influência ressoa até hoje em suas carreiras, tanto pelas escolhas quanto pela ligação afetiva que guardam por trabalhar no mesmo local em que foram alunos.

A questão financeira nas narrativas dos entrevistados vem à tona por questões do contexto em determinado momento vivido de suas trajetórias. É interessante notar que, no início da carreira da maioria dos homens, não houve a mesma preocupação com o autossustento financeiro, como foi encontrado nas histórias de vida das entrevistadas mulheres. As narrativas deles apresentaram maior preocupação com o lado financeiro nos anos em que a instituição passou por uma política de contenções e cortes por parte dos governos federais vigentes entre 1997 e 2007. A insegurança percebida pelos entrevistados que faziam parte do quadro de servidores do Ifes nesse período provocou novas intenções e ações em suas trajetórias, fazendo com que surgissem carreiras paralelas (E11 e E15) ou dupla jornada com atividades docentes em outras instituições (E6 e E3). Houve ainda aqueles que preferiram buscar maior participação sindical (E8 e E14).

Para esse evento na história de vida dos entrevistados, três direcionamentos em seus processos reflexivos podem descrever os entrevistados: os que acreditavam poder fazer algo a respeito e se juntaram ao sindicato (E8 e E14); os que dividiram o seu tempo entre o Ifes e em novas fontes de renda em instituições de ensino privadas, ou abriram as próprias empresas (E6 e E11); e aquele que aceitou o incentivo financeiro para sair de licença não remunerada no governo Fernando Henrique Cardoso e iniciou nova carreira fora do Ifes (E15). Todos os entrevistados que trabalhavam no Ifes, à época, exceto E15, mantiveram suas atividades na qualidade de docente como a principal carreira por uma questão de identificação profissional.

Apesar desses diferentes direcionamentos, a busca por uma atividade de significado pessoal é parte presente em vários percursos ao longo das narrativas dos entrevistados

homens. Perto de seus 40 anos de idade, os entrevistados também buscaram dar significados pessoais a suas carreiras, não mais com tanta intensidade quando jovens, mas tomando posse de uma consciência muito maior dos elementos que querem presentes em sua trajetória futura. A ideia de buscar uma atividade que lhes seja significativa complementa-se a uma conscientização mais clara do lugar e do papel que querem ocupar na próxima etapa de sua narrativa de vida. Somente nessa faixa etária, fica perceptível, em suas narrativas, um ajustar consciente de elementos pessoais e profissionais, presente em suas reflexões. Porém, para os homens, foram poucas as narrativas nas quais ficou evidente que um evento em particular agiu como gatilho para esse processo reflexivo. Outra diferença é que, quando esses ajustes acontecem para os entrevistados homens, a faixa etária média é inferior à das mulheres.

Nas narrativas de E10 e E12, é perceptível essa tomada de consciência quando vão se aproximando da idade de trabalhadores mais velhos. Para estes, os elementos que estruturam suas trajetórias e lhes são de grande importância destacam-se colaborando para um reposicionamento de suas trajetórias e para uma visão de mundo mais abrangente. E10 sempre teve uma relação especial com o ensino, porém precisou de muitas experiências profissionais em diferentes indústrias para então, com 40 anos de idade, se dedicar única e exclusivamente à carreira de professor. No caso do entrevistado E12, é possível reconhecer um evento crítico que funcionou como gatilho para um repensar sobre elementos presentes em sua trajetória que interagem diretamente com seu tema de vida principal. Para ele, um evento familiar fez com que ele se conscientizasse de que sua trajetória de carreira poderia ter um aspecto mais equilibrado e, ainda assim, ele se sentiria realizado.

Estar focado em atuar em uma carreira que seja significativa é parte presente em vários percursos ao longo das narrativas dos entrevistados homens. Para alguns, tal evidência aparece imediatamente a um evento crítico (E12, E15 e E17); para outros, vem como uma construção crescente de reflexões cada vez mais conscientes do papel que desejam exercer em suas narrativas (E6, E8, E10, E11, E16 e E18). Os entrevistados E8, E10 e E14 passaram por uma percepção de insegurança muito grande e aplicaram novo direcionamento em suas carreiras. Outro aspecto que guarda relação entre suas narrativas é que, mediante um evento crítico, esse novo direcionamento foi gradativo, ganhando segurança em nova profissão ou aprendendo a desenvolver uma vertente específica de sua carreira, sendo essas mudanças voltadas a viver uma carreira de significado pessoal para eles.

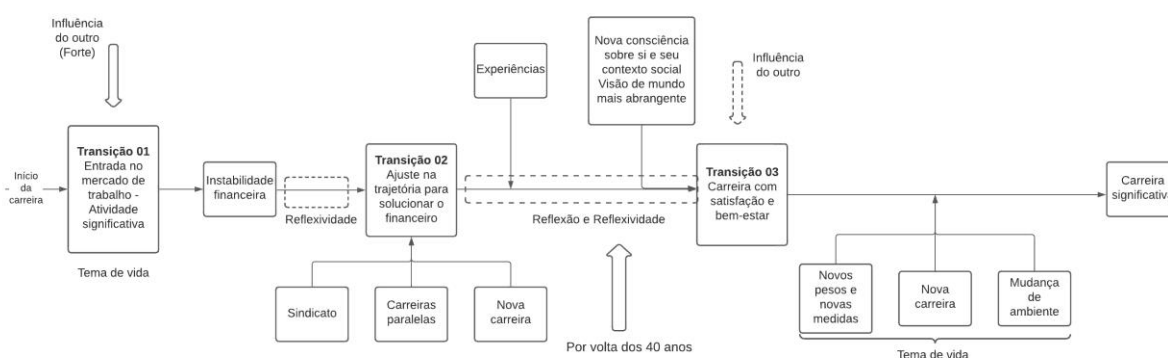
Já para os entrevistados E12 e E17, suas reflexões após um evento crítico na idade de trabalhador mais velho os levaram a novos projetos de carreira. Para esses entrevistados, a

realização dos seus projetos é a forma que entendem suas carreiras. As instituições às quais estão vinculados são condições necessárias para a realização do seu projeto. Caso a instituição limite ou impossibilite a realização desses projetos, o que se deve ajustar é buscar outras instituições e não desistir dos seus planos.

Quanto ao projeto futuro dos que desejam permanecer ativos, adiando o fim da atual atividade ou iniciando um novo tipo de atividade que lhes seja igualmente ou mais significativa da que fazem atualmente, suas reflexões têm base na busca por algo que lhes traga maior realização pessoal e satisfação na vida como um todo.

Na Figura 5, é apresentado um esquema que sintetiza o que foi encontrado em comum na trajetória de carreira dos homens mais velhos que fizeram parte da amostra nesta pesquisa.

Figura 5 – Trajetória de carreira dos homens mais velhos



Fonte: Elaborado pela autora

Da mesma forma que o tópico anterior, a seguir são apresentadas as sínteses das narrativas individuais como casos ilustrativos dos homens mais velhos com as declarações representativas das narrativas das entrevistas inclusas entre aspas e com o uso de itálico e a descrição dos momentos de reflexão e de reflexividade entre parênteses.

5.3.2.1. Entrevistado 12 – E12

Duas áreas de conhecimento marcam a trajetória profissional de E12. A escolha da primeira faculdade não foi uma escolha por afinidade, e sim uma solução que estava à mão para a rejeição de se tornar comerciante no negócio da família. Como uma referência de

prestígio e de sucesso entre os familiares era um tio que não havia seguido o comércio e era dentista, o entrevistado optou por cursar o mesmo curso. Mas, ainda durante a faculdade, já pensava em não seguir a carreira de dentista, por isso tentou conversar com o pai sobre a troca de curso, mas não teve abertura e seguiu em frente até concluir o curso e começar a trabalhar.

[...] eu percebi que ele sacou o que eu tava querendo dizer, mas ele não me apoiou, né? Não me deu assunto..., respondeu ‘eu gosto sim, gosto do que eu faço’. Como ele cortou, eu me retrai, beleza. Então fui adiante, me formei em odontologia.

O tema de vida que marca o início da trajetória de E12 é a “paixão”. Exercer uma profissão para ganhar dinheiro nunca foi uma motivação, como ele bem gosta de ressaltar: “em princípio, nunca foi meu objetivo a questão financeira, que se fosse, não teria nem largado a Odonto”. Por outro lado, exercer uma atividade que não lhe traga empolgação pode ser entendido em sua narrativa como sinônimo de infelicidade. Tendo uma incipiente conscientização disso, ainda quando recém-formado, o entrevistado iniciou uma nova faculdade na intenção de trocar de profissão, o que acarretou vários outros desdobramentos em sua vida pessoal e profissional.

E eu já no último ano de faculdade, aquele Plano Collor, aquela abertura, o comércio despencou eles faliram [...] Perderam quase tudo. E aí por ter optado por odontologia, eu acabei escapando disso [...] eu era a pessoa ‘bom, pelo menos o E12 conseguiu ir para odonto, ele tá bem, tá salvo’. Então havia um fardo para mim [...] de ser um cara que estava indo bem [...] Então quando eu resolvo sair disso para fazer uma outra coisa [...] foi difícil, mas mesmo assim eu sabia que ou era isso ou era a minha infelicidade, até mesmo em termos de saúde. Que problemas psíquicos eu iria ter depois? Eu tinha uma certa consciência disso. Continuar nisso que era uma força de barra. Na verdade, até hoje em dia eu tenho quase certeza de que a opção de ter marcado odonto sem saber, só por causa lá do meu tio, é que já começava os problemas financeiros e problemas de briga de família [...] e eu resolvi sair dessa confusão toda (REFLEXIVIDADE).

Já atuando como dentista, chegou a fazer a primeira investida em outra faculdade, de jornalismo, mas, em poucos meses, desistiu do curso. Contudo, como ele mesmo disse: “a gente engana todo mundo, mas não engana a si mesmo”. Alguns anos depois, aquela insatisfação com a carreira de dentista o fez ingressar novamente no curso de jornalismo em outra faculdade mais renomada.

Financeiramente não tinha do que reclamar. Já tava seguindo figurino que mandava, que a sociedade lhe mandava, né? Então, ganhava um dinheiro bem legal. Então, eu já tinha em 94 dado entrada num apartamento no [cita o bairro], morava na [cita a cidade], tinha carro, tal. O problema era frustração. Eu era um cara frustrado. Era um cara teoricamente realizado, ganhava dinheiro e tudo que se demanda de uma pessoa na sociedade, né, que foi treinada para isso (REFLEXÃO).

A busca por uma realização pessoal, e não uma escolha que atendesse a sociedade, continuou a incomodar o entrevistado e seu principal tema de vida influenciou na sua nova escolha de curso. E12 buscou um curso que pudesse viabilizar uma carreira que o entusiasmasse. Então, por afinidade com o esporte, inclusive uma afinidade em comum com o seu pai, que era apaixonado por futebol, o entrevistado decidiu ser repórter esportivo.

[...] 97 eu resolvi, de novo, fazer faculdade de jornalismo. Por que jornalismo? Porque eu tinha que ter uma referência. Por que o que eu vou fazer? Não é Odonto. Não quero fazer isso pro resto da minha vida. Não quero ir pro consultório, ficar... não quero, não, não é isso que eu quero. Eu fui pro jornalismo porque eu sempre fui apaixonado e praticante de esportes (REFLEXÃO).

Em busca de uma profissão que o entusiasmasse como uma paixão, o entrevistado seguiu, por um bom tempo de sua trajetória de vida, reduzindo as horas como dentista e investindo seu tempo para se tornar um jornalista esportivo. Uma carreira sem “paixão” parece sem sentido na narrativa do entrevistado, e, ao se encontrar na faculdade de jornalismo, o entrevistado disse apaixonar-se pelo conhecimento acadêmico do campo do jornalismo. Nem mesmo a desaprovação de seu pai o fez desistir dessa paixão. Para os amigos, ele preferiu apenas omitir e dizer que aquela nova investida era um *hobby*, mas, na verdade, o entrevistado estava determinado a trocar de carreira.

Eu tava no segundo ano de jornalismo, nasceu minha segunda filha. É... E comecei a me apaixonar pelos autores, coisas que não tinha na odonto. Como todos os cursos na área de saúde, quando eu comecei a lidar e a conhecer autores, filósofos, pensadores, sociólogos... Nossa, mas foi assim, uma abertura da minha cabeça, assim, uma guinada de 180 graus em todos os aspectos, de vida também (REFLEXÃO).

Principalmente o meu pai. Meu pai fechou a cara. Ele não, ele não conversava comigo sobre isso. Nem tocava no assunto, né? E eu fazendo e para os meus amigos também, porque eu era o dentista. Eu era o doutor E12, bem-sucedido, tal. E para eles eu fingia também, disfarçava.

Com 32 para 33 anos, o entrevistado começou a diminuir suas horas de trabalho como dentista e a fazer estágio em jornalismo. E cada vez mais crescia a sua identificação com a nova profissão.

E aí, eu consegui uma das duas vagas para trabalhar no sistema [cita a emissora] rádio. Eu fui ser estagiário das Rádios [cita a emissora] e [cita a emissora] do [cita a cidade]. Isso já em 2000. Em 2000. Com o estágio e exatamente naquilo que eu queria: jornalismo esportivo [...] Então, coisa marcante isso aí porque eu fui trabalhar no jornalismo esportivo, que eu queria, fui trabalhar com meus ídolos: Zé Carlos Araújo, Garotinho, Gerson Canhotinha de Ouro, Luiz Mendes, Gilson Ricardo. Não sei se você conhece rádio, mas são ícones do rádio. Aí eu disse, caramba, eu tô aqui na Rádio [cita a emissora].

A realização pessoal do entrevistado crescia a cada nova experiência em sua nova profissão. Porém, as muitas horas em que precisava se dedicar à nova carreira reduziam as horas em que ainda exercia a profissão de dentista, da qual vinha a sua maior remuneração. Iniciava-se, então, um novo impasse para a sua transição de carreira.

Bom, eu era estagiário da Rádio [cita a emissora] e [cita a emissora] também, que eu tinha que fazer os dois, né? Eu tava assim. Cara, foi uma das fases mais felizes da minha vida porque eu tinha que ir lá todo dia, inclusive fim de semana. E aí eu, eu tive uma desavença, uma briga com o meu sócio lá da clínica que eu tinha lá em [cita o bairro]. Aí foi nesse ano de 2000 mesmo, que eu vendi a minha parte. Então, obviamente, teve mais tempo... Continuei só no consultório, mas com muito menos horários agora, porque agora eu estava estagiando lá na Rádio [cita a emissora]... formatura. Aí, isso foi em janeiro de 2001 a Rádio [cita a emissora] me ligou e me contratou como repórter (REFLEXÃO).

uma das fases mais felizes da minha vida. Eu de bem com minha vida, minha família. Nesse momento, meu pai ainda não falava comigo direito sobre isso, não tocava no assunto. [...] Imagina: tinha um padrão tal de dinheiro, morava [cita o local] e começando como foca. Ah! foca é um termo que é o jornalista que está iniciando. Eu conversando... Eu era foca, jornalista, uma família com duas filhas, morando [cita o local] e no pior dos três veículos, o que pagava menos, que é a rádio.

É a fase mais feliz da minha vida, que eu conquistei aquilo que eu queria. Tava conquistando, mas ficar longe das minhas filhas pequenas aquilo me incomodou um pouco. E sem contar que, aí, também... Em princípio, nunca foi meu objetivo a questão financeira, que se fosse, não teria nem largado a Odonto. Mas somada à questão financeira, delas ficarem meio desassistidas, caindo o padrão e tal, e a carga já tava muito puxada naquela época, eu trabalhando de domingo a domingo (REFLEXÃO).

Diante do impasse de estar vivendo o momento mais feliz em sua vida e começar a perceber que a nova profissão escolhida poderia deixar sua família desassistida, E12 começou a se sentir incomodado com a situação e puxado a uma nova reflexão por conta de um evento crítico que foi a chegada do momento em que suas filhas começariam a estudar. Em seu processo reflexivo, E12 toma consciência de que não poderia dar a mesma qualidade de ensino as suas filhas, a qual recebeu de seus pais, e passou a se sentir egoísta com a situação. A partir desse momento, o tema de vida central de E12 foi abalado e outros elementos, como dar segurança de uma vida financeiramente equilibrada à família, foram incorporados em suas reflexões.

Chegava, minhas filhas estavam indo para escola e eu tava indo dormir. Então aquilo começou a me incomodar um pouquinho. E a parte financeira, foi a época que a minha filha mais velha já ia para escola, que ela iria em 2003, né? Numa escola já pro antigo... ensino fundamental, né? Antigo primário nosso. E aí eu fiz o seguinte, caiu uma ficha um pouquinho. Eu estava feliz, muito contente, realizado, mas nem tanto ao céu nem tanto à Terra. Foi quando eu vi que eu não ia ter condições de pagar o colégio que eu estudei, que é o [cita a escola], né? Eu não ia ter condições de pagar pra uma, ainda mais pra duas. E aí aquilo passou na minha cabeça, eu falei,

cara, eu não posso ficar só pensando, não posso pensar só em mim, tenho minha esposa, tem minhas filhas e como a minha família (REFLEXÃO).

Vivendo um sonho, contratado por uma importante emissora de rádio e televisão, com 34 anos de idade, o entrevistado começou a sua nova profissão e também a viver novo dilema. Com a proximidade do início da vida letiva de sua filha mais velha, o entrevistado decidiu, já aos 36 anos de idade, deixar de ser jornalista e voltar a ser dentista. Entendeu que devia desistir de sua paixão e estabilizar-se para que sua família fosse assistida melhor. Essa sua investida em focar novamente a profissão de dentista era o extremo oposto de ter uma vida profissional que fosse significativa para o entrevistado. E, por três anos, ele foi construindo um novo tema de vida em que pudesse viver a vida que imaginou, sendo o pai e marido que precisava ser.

O seu tema de vida “paixão” recebe uma característica nova por conta de uma reflexão de sua responsabilidade para com a família. O pensamento “*nem tanto ao céu nem tanto a terra*” permeou a sua reflexão e o fez desistir da primeira investida profissional na área de comunicação social e voltar sua atenção novamente apenas para a odontologia. Ao receber mais dois convites e já estando na cidade em que atualmente mora, ele pôs em prática o equilíbrio que ele buscava dar as suas paixões.

Aí eu tomei uma decisão. Eu falei assim: [cita o nome], olha vai ficar apertado, a gente não vai ter condições, eu vou ficar viajando muito, mas complicado, a vida aqui no [cita o local] tá muito cara. E aí eu tomei a decisão de vir, de vir para [cita o local], isso em 2003. Aí eu pedi demissão da rádio, comuniquei lá, tal. E aí em janeiro de 2003, vim pra... nós viemos para [cita o local]. Nesse momento, eu tava meio assim... Ah, cara, sei lá, que é loucura minha, eu tô querendo fazer uma coisa, é coisa minha, assim, tô sendo egoísta, só eu... Aí eu resolvi, quando eu vim para [cita o local] retomar. Retomar no sentido de que eu nunca, eu nunca tinha largado a Odontologia. Mas eu resolvi. Eu vou aqui, vou dar uma tranquilizada, o custo de vida aqui é mais barato (REFLEXIVIDADE).

Então procurei mesmo foi uma, um pouco de estabilidade, equilíbrio, até financeiro também. Mas fiz, pela minha família e voltei para retomar Odontologia.

Para retomar a sua profissão de dentista e também reequilibrar suas finanças, E12 mudou de cidade, firmou novas parcerias de trabalho e iniciou uma pós-graduação em Odontologia, a fim de se atualizar novamente no mercado. Já no início dessa nova pós-graduação, por ter se destacado na prova escrita, o entrevistado foi convidado por um professor para ajudar na editoração do seu livro. Tal evento já mexeu com a mente do entrevistado, que até então ainda tentava deixar de lado a profissão em que tanto foi feliz, a de jornalista. Ao receber outro convite no fim da mesma pós-graduação, o entrevistado passou a

entender uma possível nova forma de trabalhar em comunicação social, que é a área de conhecimento que consegue empolgá-lo. E aquela ressignificação do seu tema de vida central de “paixão” para “nem tanto ao céu nem tanto a terra” conveio tanto para trazer sua família para a equação das suas reflexões quanto para perceber que também não precisava se afastar da profissão que ama, para dar assistência aos seus familiares.

E aí o [cita o nome] me apresentou: ‘Ah! [cita o nome], esse aqui é o E12, que eu te falei que formou agora, tal, também ele é jornalista, tal’. Aí ela: ‘Ah! Cara, eu tô precisando de alguém que organize a minha assessoria de comunicação, departamento de comunicação do Conselho Regional. Você topa?’. Aí eu: ‘Pô! Topo’. Aí nesse dia, eu cheguei em casa, e falei, ‘[cita o nome], cara, assim, não tem jeito, é, é, é comunicação’. Quem acredita nisso, é conspiração do universo, que seja, mas eu, eu fico muito mais empolgado em fazer isso do que [...].

Outra paixão do entrevistado era a sua cidade natal. Numa tentativa de acomodar suas paixões e dar uma vida equilibrada a sua família, o entrevistado inscreveu-se para uma vaga na área de comunicação social na ANS. Ao passar, o entrevistado, já por volta dos seus 37 ou 38 anos, chegou a ir para a cidade natal assumir a vaga, mas, no mesmo dia em que tomou posse pela manhã, à tarde reconsiderou a decisão e voltou para pedir a sua exoneração. E12 chegara a travar diversas brigas com a esposa por conta dessa decisão e havia sido aconselhado pelo seu sogro, pessoa sempre presente em suas narrativas como apoiador em momentos difíceis. Dirigindo-se à cidade em que fora aprovado no concurso, vários destes pensamentos fizeram parte de sua reflexão.

Eu sou nascido e criado no [cita a cidade], né? E esse causou muitas, muitas desavenças, discussões matrimoniais entre mim e minha esposa. Que eu queria voltar para o [cita a cidade] e ela falou que não, porque é muito difícil, você tava estabilizando aqui de novo, que se eu voltar pro [cita a cidade]... Então isso causou muitas, muitas brigas, muitas coisas. Tanto é, que numa dessas, que eu tinha ido pro [cita a cidade], eu tinha me inscrito num concurso lá, público. Eu tinha passado, para Agência Nacional de Saúde, lá do [cita a cidade] 2005.

Mas um salário muito baixo e aquilo me preocupou também, que era nível médio, né? Era? ‘Menino, vai fazer isso?’ Aí já foi meu sogro aqui, né? ‘Vai fazer essa loucura?’ (REFLEXÃO).

Apesar de a primeira investida do entrevistado no serviço público, dentro da área de conhecimento que o empolgava, daquela que ele, no mesmo dia, pediu exoneração, ter sido apenas uma sinalização de uma nova possibilidade em sua trajetória profissional, anos mais tarde e depois de ter experimentado, por alguns anos, outra função na área de comunicação, o entrevistado voltou a viver novamente um impasse que o levou a ingressar realmente no serviço público e, é claro, ocupando uma vaga na área de comunicação, pois, para ele, já estava “sacramentado” que essa era a carreira que ele queria seguir.

O percurso narrativo que antecede a entrada de E12 no serviço público foi, nas palavras dele, “*mais uma guinada*”. Ante o convite de montar a assessoria de comunicação de um conselho regional, o entrevistado viu nisso uma nova oportunidade de voltar a atuar na área de comunicação e, já com 38 anos de idade, novamente voltou a reduzir, aos poucos, sua atuação como dentista e a se envolver mais em sua nova atuação como assessor de comunicação.

Aí tudo bem, tomei essa decisão, fui fazer a especialização em odontologia. Mas quando surgiu aquele primeiro convite do professor para ajudar a escrever um livro. Ali eu já sabia que..., mas eu continuei fiz o curso todo. Mais aí quando houve o segundo convite da presidente do Conselho do Regional para montar a assessoria de comunicação do Conselho, basicamente eu sacramento ali que eu iria largar a clínica e ia ficar só na comunicação (REFLEXIVIDADE).

Concluída a sua pós-graduação em Odontologia em 2005, o entrevistado com novos planos iniciou, em 2006, uma nova pós-graduação, mas agora em Comunicação. A sua atividade de assessoria se ampliou, e também atuou em outros projetos de mídia e, aos poucos, suspendeu o seu contrato como dentista pela prefeitura de [cita a cidade] e vendeu sua parte da clínica que havia montado com seu compadre. Vendeu a clínica em 2006, atuou como dentista da prefeitura até 2007 e, desde 2008, largou totalmente a atividade de dentista.

em 2008 eu começo a trabalhar com o [nome de candidato]. E aí já era um salário um pouco melhor. Em 2009, o projeto é: ele vai se candidatar ao Governo [cita o estado]. E aí a gente começa a percorrer o Estado. Eu sou assessor dele. Eu só não tô lembrado agora se eu já tinha nesse momento, eu tinha já, eu tinha inclusive encerrado com a odontologia. Eu acho que já. Já tinha, inclusive, já tinha, já tinha parado. Cheguei pra [cita o nome] novamente falei ‘Oh! É comunicação. Agora é isso que eu vou fazer’. Nesse momento, assessor de Comunicação, tá? E continuava fazendo a assessoria do Conselho Regional. Exatamente. Foi isso mesmo. O [nome de candidato] não se opôs a isso. Ele sabia que também que eu tinha meu, meu... ganha pãozinho ali da Assessoria para o Conselho Regional que eu nunca larguei. Até hoje eu sou.

Então já com 39 anos de idade, o entrevistado voltou a atuar exclusivamente na área de comunicação social, agora como assessor em campanhas políticas. Por ser uma atividade bem remunerada, conseguiu trabalhar no que o empolgava e também dar qualidade de vida a sua família. Indo nem tanto ao céu, nem tanto à terra, o E12 conseguiu não atuar mais como dentista, porém ainda tinha uma inquietude em relação a todas as lembranças que guardava da vida que vivera na sua cidade natal. Daí as brigas com a esposa em casa, no dilema de voltar, ou não, para a sua cidade natal, também precisavam ser resolvidas.

Fiquei maravilhado assim, né? E por eu ser responsável no Fórum de Ciência e Cultura, por estar abarcado sobre esse Fórum. Sobre a minha jurisdição, no caso. O Museu Nacional pegou fogo, o Canecão, uma série de eventos culturais que eu, cara,

assim, me abriu a cabeça de novo. Gente, que maravilha e tal. E ciência, muita ciência e tecnologia também.

Aí eu falei: ‘Quero voltar pro [cita a cidade], quero voltar pro [cita a cidade]’. Aí, ela disse: ‘Olha, pra voltar pro [cita a cidade] de novo, não é possível, novo recomeço. Só volto se tiver alguma coisa certa. Só volto se você passar num concurso’. Eu falei: ‘Ah, beleza!’. Aí em 2014. Eu já tinha passado no da ANS, que eu tinha pedido para sair. Em 2014, beleza, vou sentar um pouco e estudar pra concurso. Aí assim, eu dei sorte aí talvez, eu passei logo no concurso. Eu passei para a [cita o local] (REFLEXIVIDADE).

Oh, é o seguinte, eu vou fazer o concurso público, mas eu não cheguei até aqui agora pra ser um burocrata, um tecnocrata. Eu só vou fazer concurso para comunicação, que é o que eu gosto, é minha paixão. Eu vou fazer concurso. Pra cá, não tem problema nenhum, e pro [cita a cidade].

Então, o serviço público surgiu como solução para outra paixão, que era voltar a sua cidade natal. Como já estava “sacramentado” para o entrevistado de que a sua vida profissional deveria seguir dentro da área de comunicação, a solução encontrada foi buscar vagas dentro dessa área, então E12 ingressou, em 2015, em um cargo da área de comunicação em uma universidade pública e foi morar em sua cidade natal, a princípio sem sua família, indo e voltando durante o mês. Sua estada na cidade natal fez com que E12 tomasse consciência de que não podia retomar a vida que viveu quando era jovem.

Você vê, né? Pra mim era uma vaga só. Aí eu passei em primeiro lugar. E foi o meu concurso. Aí eu passei na Universidade. 2015 fui pro [cita o local]. Minha família continua aqui. [cita o nome] com as meninas e eu fui pro [cita a cidade]. A intenção inicial era a mesma de basicamente dez anos atrás. Eu ia pra lá pro [cita a cidade] e aos poucos depois a galera iria.

O estilo de vida no [cita a cidade] disparou um absurdo. O nosso salário, altíssimo, né, de servidor. Eu não podia fazer isso. Eu não tinha como obrigá-las a ir pro [cita a cidade] comigo. Aconteceu uma coisa também. É aquilo que eu ficava na minha cabeça de voltar pro [cita a cidade], meus amigos, minha vida, uma vida que eu tinha quando era jovem tal. Eu fui durante um ano e meio, que foi o período que eu fiquei no [cita a cidade], de março de 2015 até abril de 2016. Que foi até uma espécie de despedida do meu pai. Ele faleceu no ano seguinte. Eu comecei a perceber que não era nada daquilo. O [cita a cidade] não era mais o meu [cita a cidade] (REFLEXÃO).

Quando estava no serviço público, o entrevistado conquistou a estabilidade financeira que queria quando veio para Vitória, atuou na área de que gostava e estava novamente em sua cidade natal. Porém, enquanto ele iniciava uma nova carreira em sua cidade natal, sua filha era aprovada em faculdades no Espírito Santo e, somada a um sentimento reconfigurado de sua relação com sua cidade natal, E12 passou a se articular para voltar para Vitória. “Bom, tomei posse na Universidade. O problema foi o seguinte a minha filha mais velha quando voltou do intercâmbio ela passou para Direito tanto na [cita o local] quanto pra [cita o local]. Então a coisa já estava se desenhando aqui. Pra elas, né?”

O entrevistado conseguiu sua redistribuição para outra instituição pública no Espírito Santo. Em sua curta experiência como servidor público na cidade natal, E12 já se havia apaixonado por suas novas atribuições e definira que, estando no meio acadêmico, precisava capacitar-se com mestrado e doutorado para melhor entender aquele ambiente.

Mas lá no [cita a cidade], ainda 2015, eu já acalentava... Aí começaram meus projetos acadêmicos. Eu já sabia já que assessoria política eu não queria mais, me meter com isso. Muito, muito, montanha russa, em cima, embaixo [...] Por ter ido para um departamento chamado Fórum de Ciência e Cultura na Universidade, então um novo mundo pra mim também, né? Era uma coisa que se abriu, uma... Editoria de comunicação que eu não conhecia que é essa parte de Cultura. Nossa! Um aprendizado. Fiquei um ano e meio.

[...] na Fiocruz e passei na UFES [...], passei no mestrado da Fiocruz. Caraca! Era tudo que eu queria, né? Pô, a Fiocruz é minha referência, né, meu sonho de consumo. Mas só que eu tive que optar pela UFES por dois motivos. Primeiro que quando eu falei que tinha que voltar para estudar, aí a [cita o nome], minha esposa, olhou assim. Aí eu senti. Mas teve uma questão também de saúde.

Estando no serviço público há apenas cinco anos e já tendo atuado no cargo atual em duas instituições públicas distintas, E12 já tem suas preferências quanto a que deseja de um ambiente profissional em que queira atuar. Em um, ele encontrou um ambiente que valorizava o tipo de conhecimento que ele carrega; e, em outro, não. É interessante destacar que, mesmo sendo um servidor público e fazendo parte dos seus planos continuar sendo um servidor público pela segurança que o cargo provê, os planos do entrevistado não se limitam à instituição em que ele está, nem mesmo se caracterizam por esperar a demanda da instituição para então se planejar. O entrevistado, em seu processo de adentrar o mestrado, trabalhou baseado em um conselho que recebeu de seu orientador de TCC da graduação em Jornalismo: explorar as duas áreas de conhecimento que tem, como um diferencial a seu favor, saúde e comunicação. E foi assim que E12 fez o mestrado e agora cursa o doutorado.

claro que não pode descartar os clássicos na segurança. Você sabe que tem. [...] Hoje tem uma estabilidade para trazer mais tranquilidade para a minha família.

O que eu penso é, quando eu entrei para o serviço público eu sabia que eu ia trabalhar mais 15 – 20 anos, pra mim não tem problema nenhum em relação a isso, não sei quando eu vou estar apto a me aposentar, se é daqui a 10 anos, não sei, eu não penso nisso, não é meu fator motivador. O que eu penso é o seguinte, [...] gostaria de voltar do doutorado e poder... eu não digo nem implantar porque já tem uma semente em relação a comunicação e saúde,... implantar muito projeto de pesquisa que se relacione com a comunidade e com a sociedade, esse é meu plano. Na verdade é muito simples, mesmo que eu me aposente, hoje eu tenho 52 anos, ‘ah, eu consigo pelas leis me aposentar quando eu tiver 65 anos...’ vou continuar. Eu estou me preparando para ser um pesquisador, mais do que ser um jornalista, eu sou um servidor, então eu estou para servir. Se tiver quando eu voltar, me colocar para ser jornalista, do polo de novo, para aquelas matérias básicas, tudo bem, eu sou servidor, mas não é isso que eu gostaria. Eu gostaria de começar uma nova linha, ajudar o Ifes a fazer parte dessa rede que já tem a Ufes, já tem a Fiocruz, convênio com a Fiocruz, é isso que eu pretendo em relação ao futuro. Isso para poder retribuir

ao Ifes [...] Mas não descarto em algum momento, lá pra frente, daqui a 10, 12 anos, se houver possibilidade de talvez fazer alguma coisa lá na Fiocruz. Porque é a área... caso haja alguma resistência aqui no Ifes, não consiga, tenha alguma dificuldade, não descarto, talvez ter que ir para a Fiocruz ou para a Ufes, para tentar desenvolver aquilo que eu estou me preparando esses anos todos, que é da área de comunicação e saúde, da parte de epidemiologia, vigilância sanitária. O que eu vislumbro é ficar mais tempo, mais velho na área de conhecimento, de produção de conhecimento, de material, artigos, pesquisas, na área de comunicação e saúde, é o que eu vislumbro. (REFLEXIVIDADE).

O entrevistado não entende como dificuldade ter que mudar de instituição novamente em algum momento futuro. A dificuldade que ele vislumbra é não conseguir implementar os seus planos, por isso já vislumbra uma solução, que é mudar de instituição.

A primeira porque foi a mudança, ‘puf! Me livrei daquilo que eu estava fadado a ser a minha vida toda’ eu consegui e aquilo foi muito marcante por causa disso. Mas as três... eu digo pra você que a minha motivação toda... hoje eu não tenho motivação pra voltar pra redação, não tenho, se me convidasse eu não queria, até a própria assessoria em si, eu faria no Ifes porque sou servidor, se tiver que voltar para o [cita o local] farei, mas se eu puder, eu gostaria de agora, daqui pra frente me dedicar a pesquisas, grupos de estudos, programas, essas coisas.

Para o entrevistado, ele teve três experiências com a área de conhecimento que mais lhe interessava: a primeira como jornalista de rádio, a segunda como assessor e agora vivencia a terceira como pesquisador da área de comunicação e saúde, na qual tem planos de continuar atuando. Apesar de valorizar a estabilidade do serviço público, E12 está bem determinado a pôr em prática o próprio projeto de vida.

5.3.2.2. Entrevistado 14 – E14

A trajetória de carreira de E14 tem como tema de vida central “*estar preparado (capacitado) para as mudanças que virão*”. O entrevistado entende que as mudanças são algo que fazem parte do futuro e, portanto, é preciso estar preparado para elas. Quando ele tinha apenas 10 anos, sua mãe mudou para a capital com a família, por entender que essa decisão traria maiores oportunidades para a construção de um futuro melhor para eles. Espelhando-se em sua mãe, o entrevistado tem a própria estratégia para se antecipar às mudanças que tem como certas. A sua estratégia, de forma geral, é qualificar-se para poder melhor adaptar-se às futuras mudanças.

[...] então eu acho que isso é coisa de uma decisão de mulher que vê uma oportunidade de construir um futuro melhor [...].

[...] mas se você estiver preparado acho que a gente consegue lidar com isso melhor, 17, 18, Mas o que eu percebo assim, eu recebi e aproveitei todas as condições de trabalho que eu tive para qualificar, e procurei dar o retorno a instituição da melhor forma o possível.

Então quando a gente fala, se prepara, é qualificando né, e se prepara assim, se envolva com a instituição [...].

Ainda no início de sua trajetória profissional, o entrevistado sente-se atraído pela área de ciências humanas, o que o fez mudar de curso. O gosto pela sala de aula foi aflorado quando ministrou as suas primeiras aulas, o que o levou a mudar do curso de engenharia pela graduação em Matemática.

[...] dar aula e aí eu percebi um outro universo, um universo mais voltado para as ciências humanas do qual eu acho que eu tinha mais identidade. Talvez não seja mais identidade, e sim mais gosto. E aí esse universo de magistério, de dar aula e tudo, me despertou um pouco desse outro lado (REFLEXÃO).

Ao ingressar em sua primeira aprovação em concurso público como professor de uma prefeitura, novamente o entrevistado se sente sensibilizado com a realidade que encontra. Por dois anos atuando como professor de uma rede de ensino sucateada, cujos professores, a todo o momento, precisavam buscar melhores condições de trabalho, foi crescente, em suas reflexões, um compromisso por causas sociais e políticas.

Na escola de ensino fundamental e básico, onde a gente percebia assim uma luta muito grande do magistério, de condições de trabalho e ao ingressar no Ifes foi um impacto, um impacto de mudanças de condições de trabalho. Vou te falar que não foi nem de condições salariais porque naquela época não tinha muita diferença.

A segunda aprovação em concurso público do entrevistado já diz respeito ao seu ingresso no Ifes. Uma vez aluno, então retornando como professor, o entrevistado sente-se comprometido a manter a qualidade do ensino da instituição e também privilegiado por capacitar-se ainda mais por incentivo da própria instituição.

Aí a gente sentiu esse período de aluno até professor, eu senti várias mudanças na questão da instituição, enfim. [...] E aí essas mudanças, que eu percebi quando retornei como professor, me motivou a entender melhor essa coisa da carreira docente numa instituição de qualidade que é a escola técnica. E aí eu comecei, oportunizado pela instituição, uma pós-graduação, pós-graduação lato sensu ainda.

A gente tem um papel a cumprir de retorno como servidor público, de professor na área de educação na instituição de nome.

Das diversas atividades que realizou como professor do Ifes, o entrevistado planejadamente se esforçou em construir uma carreira de professor pesquisador, e qualificar-

se fazia parte disso. Condizente com o seu tema de vida principal, mesmo em momentos de crise institucional, o entrevistado não sucumbiu às ofertas do mercado privado que melhor remuneravam, porém não proporcionavam melhores condições para ele se capacitar.

A gente tinha que sair daqui e ir lá em [cita a cidade] fazer esse curso. Eram três vezes ao ano, sempre nas férias, felizmente a instituição arcava com a despesa do curso, então a gente pode fazer isso, na época era a maneira que a gente tinha de qualificar um pouco mais antes de fazer essa especialização, não tinha algo de semelhante aqui em [cita a cidade]. Então ao fazer isso, me abriu um outro universo que eu já vinha percebendo como possibilidades, que é o universo de se tornar um professor pesquisador.

Aquela realidade dos anos 90 anos, as condições de trabalho e tudo mais, a gente percebia, eu percebia que a única alternativa para superar um pouco daquela condição muito ruim que a gente viveu nos anos 90 na Escola Técnica. A única condição era se qualificar, porque isso de certa forma a instituição dava condição, né! E a gente percebia que através da qualificação a gente ia criando mecanismo de dar sequência à atividade profissional, de não desanimar, a gente teve vários professores na época, eu lembro e também colegas do administrativo que foram para a rede privada, porque a diferença de salário era muito grande.

A percebida sensibilidade para as questões de ensino veio em uma condição crescente na trajetória de carreira do entrevistado. Três momentos são representativos dessa construção: o período em que deu aula na prefeitura, a entrada no Ifes e a luta no sindicato. A cada experiência, foi possível ver uma nova realidade: as difíceis condições de trabalho na prefeitura, as melhores condições de trabalho no Ifes (e nem tanto financeiras) e o momento quando o entrevistado atua na gestão do sindicato como diretor. Nesse momento, ele entendeu como oportunidade defender tudo aquilo que o ensino de qualidade precisa ter.

Aliás eu lembro que fiquei na dúvida, se eu ia deixar a prefeitura ... e eu ir para a escola técnica porque o salário não compensava fazer essa troca, né. (...) acho que as condições de trabalho que é uma coisa que pesa muito e acabou me fazendo essa mudança.

Em 95 ingressei na Escola Técnica e a partir daí é um outro universo de oportunidades, né?

Acho que a atividade sindical que a gente viveu nesse período foi muito importante para a gente compreender várias realidades. A realidade do campo político institucional, do campo política educacional, o papel da instituição na sociedade.

Na narrativa do entrevistado, as experiências vividas em diferentes ambientes de ensino construíram o seu entendimento de sua profissão e oportunizaram ao entrevistado vivenciar, de forma positiva, o seu tema de vida em sua trajetória de carreira.

Sobre o futuro, o entrevistado disse ser o reflexo do que ele construiu até hoje e ser uma oportunidade de se dedicar às coisas que foi desenvolvendo gosto ao longo da vida, além de ser um momento de viver, de forma mais harmoniosa, as várias dimensões de sua vida.

[...] porque aquelas coisas que a gente vai gostando ao longo da vida e não pode se dedicar. Acho que esse é o momento. O trabalho com certeza a gente vai seguir junto com a gente durante um bom tempo. Mas como eu te falei, eu posso trabalhar de outras formas agora, pode ser esse trabalho parcial. Eu posso trabalhar como voluntário, o Ifes dá essa possibilidade, você pode ser um professor voluntário nos programa de pós-graduação, principalmente. Isso é importante (REFLEXIVIDADE).

5.3.2.3. Entrevistado 17 – E17

O entrevistado E17 sempre quis “ser alguém” na vida. No início de sua trajetória profissional, espelhava-se em figuras fisicamente fortes, como o próprio pai, que era trabalhador braçal. Já na adolescência, passou a se espelhar em seus cunhados, às vezes até imitando os trejeitos deles. Como o próprio entrevistado disse, durante toda a sua trajetória profissional, ele teve importantes mentores.

Olha, uma coisa que me marcou sempre a minha vida toda, foi a presença de mentores. Hoje eu dou esse nome, mentores. Mas a minha vida toda desde eu muito jovem, meu pai foi meu mentor logo no início, com as limitações que ele tinha. [...] Eu tive a sorte de ter três cunhados, casados com essas três irmãs que foram na época, eu chamava assim, falava assim ‘ah eles foram como meus pais’. Não é verdade, nenhum deles foi como meu pai, mas eles foram como os meus mentores, a nomenclatura que eu usava na época era de pai. Mas eles foram meus mentores e mentores muito significativos.

O que você é? Não sou nada, se você não trabalha você não é nada. Então ser alguma coisa, significava trabalhar. Isso foi muito marcante na minha vida, porque eu sempre quis ser alguma coisa. Não um alguém expoente e tal, mas ter uma identidade, ter um rótulo para poder me apresentar. ‘Ah você é o que? eu sou programador de computador’. Então, OK, né? É alguma coisa (REFLEXÃO).

A vida profissional do entrevistado começou muito cedo, pois havia uma preocupação em ter uma identificação profissional para se sentir parte do contexto social que conhecia. Desde criança, ao vislumbrar sua profissão, o entrevistado precisava sentir-se seduzido pela ideia de seguir determinada profissão, de executar determinada tarefa, fosse de capacitação, fosse a própria atividade laboral em sua carreira.

O admiro até hoje inclusive, esse meu cunhado, ele era professor na época. Eu achava muito sedutor, muito bonito, ser professor, por quê? Por causa dele. Então o [cita o nome], as pessoas gostavam dele, ele era uma pessoa muito resoluto, então ele se tornou um grande professor. E eu queria ser tal qual ele era, ser professor.

Aí, com dezoito anos, eu fui contratado como professor do [cita o local] [...]e comecei a dar aula. Então aquela coisa de ser professor lá de 11 anos, se misturou com a coisa de ser programador dos 13 e deu esse caldo aí, eu virei professor.

À medida que E17 vivenciava novos contextos profissionais e acadêmicos, ele passava a acreditar que poderia ser outro alguém com mais estudo e com isso expandia a sua atuação como professor e profissional na área de tecnologia da informação (TI). O próprio entrevistado explicou o seu principal tema de vida, dizendo que o seu objetivo de vida era “ser alguém” e, para ele ser alguém, era ter uma profissão: a princípio, ele acreditava ser técnico de TI.

[...] para mim era o final de uma trajetória, eu seria técnico de informática para sempre. No meio do curso técnico, é que eu vi, olha eu acho que consigo passar na faculdade, eu fui lá e passei, ah eu acho que consigo passar no mestrado, e fui lá e passei, mas enfim, mas não era um objetivo de vida, o objetivo de vida, era ser alguém, e ser alguém significava ter uma profissão (REFLEXIVIDADE).

O interesse pelos estudos é apresentado, em sua narrativa, como uma alternativa para se tornar mais competitivo. Esse interesse foi algo estimulado pelos pais desde sempre. A própria escolha da área de atuação foi uma percepção, ainda quando adolescente, de que a tecnologia da informação era uma tendência no mercado de trabalho que o faria mais competitivo.

Eu achava sempre assim, ‘olha, eu tenho que estudar, porque eu estudando, as pessoas vão sempre querer alguém mais estudado’, eu tinha isso na minha cabeça, de maneira intuitiva. Talvez pelos meus pais, colocarem na minha cabeça, embora meus pais fossem semianalfabetos, os dois, mas colocavam sempre muito forte isso na minha cabeça. E eu falei ‘olha, eu preciso fazer mestrado’. Então com 30 anos eu fui fazer mestrado em informática, lá na [cita o local] (REFLEXIVIDADE).

Contrariamente à ideia de “querer é poder”, o entrevistado sempre procurou conduzir a sua carreira profissional, a fim de ter mais segurança e mais garantias, pois acreditava que infortúnios podem acontecer a qualquer pessoa. Sendo assim, o entrevistado gostava de seguir o ditado de “*nunca colocar todos os ovos em um único cesto*”. E1 afirmou que o medo fez com que ele sempre diversificasse a sua atuação profissional em mais de uma atividade e em mais de uma instituição.

não acredito que querer possa gerar alguma coisa, mas, ao mesmo tempo, sonhar, pensar, planejar, igual a hoje eu falo desse futuro, eu falei com tanta convicção aqui com você, dessa proposta minha de futuro. Não penso em me aposentar, quero trabalhar como profissional empreendedor inovativo, eu não tenho essa convicção toda. Eu falei aqui para você, até agora me surpreendo, mas nada disso pode acontecer, amanhã eu pego Covid e depois de amanhã tô ali no saco, e fim.

Eu estudava em um Colégio Público, e... consegui uma bolsazinha de estudo lá no colégio particular, os melhores que havia na região. Foi uma situação, eu fiz a prova e passei na prova, foi uma sorte danada, eu poderia ter estudado em escola pública, e aí aquele horizonte de ser apenas um técnico seria mais consolidado, mais provável. Por ter estudado numa escola melhor, depois ter feito curso técnico bom e me deu elementos para ter uma trajetória de vida que me levou ao ensino superior, que me

levou ao mestrado, ao doutorado e o encarreiramento que hoje eu me sinto mais seguro (REFLEXÃO).

Sempre com medo, sempre com muito medo de deixar os ovos no mesmo lugar, muito medo. Eu tenho até hoje.

Avesso a inseguranças profissionais, E17 procura estar a um passo à frente de cenários de crises institucionais que possam afetar sua atividade laboral. Aos 25 anos de idade, dividia suas horas de trabalho em sala de aula com a atividade de programador em uma conceituada multinacional. Entendendo que a forma de atuação daquela empresa era insustentável no Espírito Santo, o entrevistado, pela segunda vez, antecipou o fim do seu vínculo com uma instituição, porque, diante a sua aprovação no mestrado, precisaria de mais horas disponíveis para estudo.

O mestrado me veio ao acaso. Uma amiga da empresa falou que iria dar uma saída para entregar uns documentos na Ufes para participar de um processo seletivo de mestrado. Perguntei quais eram os documentos necessários e também fui participar. Nós dois entramos para fazer o mestrado e eu não consegui a mesma concessão de horário especial de apenas 6 horas como os funcionários mais antigos da empresa conseguiram.

Então, aos 30 anos de idade, E17 ingressou no mestrado e foi aprovado na mesma instituição como professor substituto, onde atuou por dois anos até terminar o mestrado. Além de ser professor substituto, manteve as aulas em escolas particulares e, com isso, sempre tinha uma quantidade de horas-aulas muito grandes. “Fiquei como professor substituto na [cita o local] por 2 anos, tempo limite e fui dar aulas em faculdade particular. Sempre dei uma média de 40 horas, dava aula pela manhã e a noite e a tarde faziam consultoria. [...] Esforço quase sobre humano.”

Aos 35 anos de idade, inscreveu-se em um concurso público no Ifes, mas, desmotivado pela baixa remuneração salarial da época, quase não foi realizar a prova. Por insistência da esposa, o entrevistado realizou a prova e foi aprovado. Ingressou, então, no serviço público que, pouco tempo depois, promoveu o reajuste salarial, para minimizar a defasagem que havia acumulado por anos.

Então eu sempre tive mais de um emprego. Quando eu fui para o Ifes, nessa época aqui com trinta e cinco anos, eu tinha cinco, seis empregos. Eu tinha cinco empregos, cinco entradas diferentes na carteira de trabalho, e mais o Ifes.

[Fui] para o Ifes [cita o *campus*], com 35 anos, em 2005. E lá eu continuo trabalhando nas outras faculdades particulares, eu não pego o tal do DE, dedicação exclusiva. Eu continuo trabalhando em outras faculdades, eu trabalho em empresas de consultoria, trabalho até para uma empresa inglesa [...] enfim, vou trabalhar e tal.

Apesar de não fazer parte dos seus planos ingressar no serviço público, o entrevistado logo conseguiu encontrar um lugar para desenvolver suas habilidades e “*ser alguém*” naquela instituição. Por sua dissertação de mestrado ter relação com as ferramentas do ensino a distância, o entrevistado passou, então, a auxiliar a implantação do ensino a distância da instituição, que, à época, recebeu muito apoio do pró-reitor de extensão e muita visibilidade. Outra vantagem de suas atuações como coordenador, diretor e outros cargos de gestão que o entrevistado ocupou dentro da sua trajetória no Ifes foram as reduções de atuações diretas em sala de aula. O entrevistado disse saber quão exaustivo é ministrar 40 a 44 horas de aula semanais e reconhece que o cansaço mental e físico é grande.

E eu já sabia o que era dar 44 horas de aula, meu. Dar aula é fogo, meu. Não é fácil não, é cansativo, é uma cansaíra física e mental... então eu tinha que ter mais de um patrão... E é isso a vida toda. Eu analiso a situação e vou aqui onde tem menos perigo, entendeu?!

Ao receber o convite para ocupar um cargo de gestão dentro do Ifes que exigia a adesão à DE (dedicação exclusiva), o entrevistado viu-se obrigado a encerrar suas outras atuações profissionais e sentiu insegurança, mas logo conseguiu articular a participação em outros projetos, porém agora de forma mais reduzida.

Sempre com medo, sempre com muito medo de deixar os ovos no mesmo lugar, muito medo. Eu tenho até hoje. Então, por exemplo, quando eu fui aqui com quase 40 anos, [...], eu fui para ser diretor de extensão tecnológica na época que o pessoal falou, ‘você tem que ser dedicação exclusiva’. E aí eu, talvez um dos primeiros momentos na minha vida que eu assustei muito. Eu falei, ‘porra, agora eu vou ter que ser um negócio só, não é?’, mas aí logo, eu percebi que havia algumas frestas na lei que me permitiam ser sócio de empresa. Eu podia ser sócio se eu não fosse sócio administrativo, tipo administrador. Sócio cotista.

É estranho pensar que um emprego público possa trazer uma sensação de insegurança a alguém, mas, para o entrevistado, a insegurança vem da limitação em poder diversificar suas atuações profissionais. Limitação em não poder diversificar suas fontes de renda e também por não acreditar que o serviço público seja eterno.

Mas a minha ideia é a seguinte, tá, se eu for mandado embora amanhã como é que eu vou fazer? Eu não tenho CNPJ meu, eu não posso ter! Eu sou DE. Isso me tortura. E eu vejo esse navio chamado Brasil meio cambaleante, né? Pelo menos a leitura que eu faço. Eu falo, ‘meu Deus do céu, se esse negócio afundar, eu acho que vou tomar um tanto de água aí viu’.

Dali, por volta dos 40 anos, mais ou menos, um pouco mais, um pouco menos, eu fui trabalhar [...] exatamente na Diretoria de Extensão Tecnológica. Lá nós criamos a Agência de inovação.

Mediante esse mesmo convite que, a princípio, limitou sua atuação fora do Ifes, E17 foi novamente seduzido por um novo tipo de conhecimento que o levou ao doutorado e à ampliação de suas possibilidades de atuação. Trabalhando na agência de inovação e lidando com propriedade intelectual, o entrevistado vê novas possibilidades e necessidade de se capacitar.

Se eu tiver que fazer um doutorado vai ser nessa área, não me interessa mais informática, o que eu tinha que saber de informática eu já sei, ‘ah você é um fodão?’ não! Não me seduzia mais. Não era uma coisa que eu falava ‘ah, eu vou agora estudar um pouco mais desses algoritmos, dessa programação’, não me seduzia mais. O que seduzia? Seduzia essa questão de interação com a empresa (REFLEXÃO)

Eu vou fazer meu doutorado e não será em informática, será nessa área de inovação, [...] Então assim, hoje eu tenho esse planejamento de ser o gestor do parque tecnológico. Eu tenho essa expectativa, eu me preparo nesse sentido. Eu trabalho nesse sentido (REFLEXIVIDADE).

Como já dito em outra citação do entrevistado, não faz parte de seus planos aposentar-se nem é de sua vontade estar limitado a atuar no Ifes, até porque, em sua visão, o Ifes está fadado a desaparecer em algum momento, e ele está atento a essa possibilidade. Por desejar continuar trabalhando até seus últimos dias de vida, faz planos que não são limitados a essa instituição em que hoje atua e desenvolve diferentes projetos.

Então eu tô falando assim, o Ifes vai desaparecer. Infelizmente isso. Eu não tô festejando isso não, mas eu não vejo horizonte, entende? Eu acho que nós vamos ter um sofrimento muito grande. Então... é da minha natureza, essa questão: eu quero trabalhar. Então você vai trabalhar com o que? Vou trabalhar com o que eu sempre trabalhei. Eu vou dar aula, eu vou fazer, trabalhar com empresa e vou trabalhar com sistema. Então eu já faço isso. Então hoje, eu tenho todas essas outras atividades.

Eu não tenho nenhuma ideia de aposentadoria, não está dentro do meu horizonte a ideia da aposentadoria, tudo o que depender de mim. Pelo menos nessa perspectiva que tenho hoje, isso já há muitos anos que eu penso dessa forma, mas ainda hoje eu gostaria de não me aposentar. Eu gostaria de trabalhar até morrer, sem aposentar.

Então buscando, mas eu tenho meu emprego aqui no Ifes, né, mas por exemplo eu tenho captação de recurso. Eu toco seis projetos, eu toco projeto com a FAPES, [...] Então a gente tem uma série de parcerias. Por que? Porque eu tenho medo. Eu não confio que amanhã o serviço público vai continuar. Não confio, não acredito, entendeu!? [...] Quando eu falo aqui que eu não vou me aposentar. Quer dizer, não é que “eu não vou me aposentar do Ifes”, quer dizer que eu não vou deixar de trabalhar.

Hoje o entrevistado, já com 50 anos de idade, está bastante engajado em seu maior projeto no momento, que é a implantação do parque tecnológico, e não limita a sua atuação profissional apenas ao Ifes, nem no momento presente, nem no futuro.

5.4. DISCUSSÃO DAS NARRATIVAS

De forma geral, os construtos tema de vida, reflexão e reflexividade, dimensões e processos que compõem a estrutura do paradigma *Life Design* (CARDOSO *et al.*, 2016; SAVICKAS, 2016; MAREE; TWIGGE, 2016; LENGELLE; MEIJERS; HUGHES, 2016; HARTUNG, 2019) mostraram-se pertinentes à compreensão da construção narrativa de trabalhadores mais velhos.

Na fala de todos os participantes, foram identificados temas de vida centrais e processos de reflexão. Já quanto ao processo de reflexividade, que diz respeito ao tempo futuro (MAREE; TWIGGE, 2016) e a novas perspectivas orientadas para a ação (GUICHARD, 2008), em uma das narrativas, o principal fio condutor do entrevistado apresentava entraves às atuais circunstâncias profissionais. Mediante uma inflexão em sua trajetória, o entrevistado parece não ter conseguido dar ao seu principal tema de vida uma nova perspectiva que ampliasse e aprofundasse os significados atribuídos até então as suas experiências. Sendo assim, não foi possível verificar uma reconstrução narrativa que tivesse como elo o seu principal tema de vida (SAVICKAS, 2011; 2016).

Ainda foi possível identificar no *corpus* elementos importantes que impactam a construção da narrativa (e nela interagem) de carreira de trabalhadores mais velhos, principalmente no que diz respeito aos temas de vida, reflexão e reflexividade, a saber: a audiência como apoiadora da construção narrativa; a percepção de eventos críticos como gatilhos de processos reflexivos que podem levar à tomada de consciência; e o contexto como interdependente ao conjunto de diferentes papéis de experiências (SAVICKAS *et al.*, 2009).

Nas narrativas, foi possível identificar diferenças nos processos reflexivos, conforme o momento da trajetória de vida que era exposto pelo entrevistado. Isso pode ser creditado ao fato de esta pesquisa estar ancorada no paradigma *Life Design* e, portanto, ter um olhar sobre a construção do projeto de vida, holístico, contextualizado e ao longo de todo o ciclo de vida (DI MAGGIO *et al.*, 2019). Isso quer dizer que são considerados os diversos papéis de vida que os participantes levam em conta, como o papel de pai, o de profissional e tantos outros que foram abordados em suas narrativas. Significa, ainda, que a interpretação dada à interação dos múltiplos contextos nos quais os entrevistados desempenharam seus papéis é considerada como parte do seu processo de autoconstrução (NOTA; ROSSIER, 2015) e, por fim, essa deve ser tratada ao longo de todo o seu ciclo de vida.

Em muitas narrativas, eventos críticos funcionaram como gatilhos de processos reflexivos. A importância desses gatilhos, como estímulos dos processos de reflexão e de reflexividade, corrobora a ideia de que reflexão e reflexividade sejam estimuladas quando, ao longo da sua vida, os indivíduos passam por transições ou pontos de inflexão (GUICHARD, 2008; VILHJÁLMSDÓTTIR; TULINIUS, 2016). Freda e Esposito (2017) e avançam nesse entendimento, quando afirmam que a percepção do indivíduo é que torna um evento em crítico. Esses eventos eram variados entre as narrativas dos participantes, tanto surgindo, por exemplo, de uma transição profissional não desejada, “e a gente fica arrasado, se sente o pior de todos, porque não tinha nenhuma sinalização de demissão nem nada” (E10), ou de uma percepção de insegurança e incertezas referentes às condições para o desenvolvimento da sua carreira em determinado período de sua trajetória, como reflexo de determinadas políticas institucionais da época, quanto envolvendo questões de condições de trabalho e financeiras dispostas, principalmente, em dois momentos: no início de carreira e nos períodos de cortes severos por parte do governo federal sobre o instituto federal, “a gente ia criando mecanismo de dar sequência à atividade profissional, de não desanimar, a gente teve vários professores na época [...] que foram para a rede privada, porque a diferença de salário era muito grande” (E14).

Os entrevistados, até o momento presente, fazem parte do quadro de servidores de uma instituição de educação pública federal. O serviço público é reconhecido por esses entrevistados como símbolo de estabilidade, que potencializa e amplia suas perspectivas profissionais e dá condições de se capacitarem e, muitas vezes, de articular projetos além dos limites da própria instituição; “a única condição era se qualificar, porque isso de certa forma a instituição dava condição, né” (E14).

Ao contrário do esperado em uma visão limitada como carreira tradicional, as histórias contadas pelos servidores públicos evidenciam muitos significados de carreira construídos sob a influência de outros papéis de vida, como a relação com a família e outros ambientes pessoais, colaborando em uma visão mais abrangente de carreira (COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004) que se anuncia presente desde o início do século XXI. Apesar disso, não é possível dizer que há uma completa dissociação institucional por parte dos participantes. Para alguns dos entrevistados, a estabilidade do cargo público proporcionou segurança para outras manobras em sua trajetória de carreira: “aí teve essa oportunidade do mestrado [...] ter feito mestrado foi algo que me marcou significativamente. E em razão do mestrado [...] estou dando aula” (E5). O contraponto dessa percepção de segurança financeira ocorria em gestões

governamentais restritivas, quando para alguns foi evidenciada a percepção de instabilidade (E6, E8, E11, E14, E15, E16 e E17): “em 2001 [...] existiam muitas oportunidades nas faculdades particulares com boa remuneração e os salários no serviço público estavam congelados há oito anos” (E6). Ao longo de toda a trajetória de carreira narrada pelos entrevistados, foi possível observar que os processos reflexivos absorviam o contexto situacional. Nas narrativas, os entrevistados relataram a tomada de consciência da própria trajetória e dos contornos que fazem sentido a eles, levando-os a reconstruir seus projetos de vida, para que se tornem mais significativos (SAVICKAS *et al.*, 2009; DUARTE *et al.*, 2010): “mas mesmo assim eu sabia que ou era isso ou era a minha infelicidade, até mesmo em termos de saúde. Que problemas psíquicos eu iria ter depois? Eu tinha uma certa consciência disso. Continuar nisso que era uma forção de barra” (E12).

Quando a história dizia respeito aos direcionamentos tomados no início da carreira, sempre havia uma referência a alguém próximo que influenciou nas reflexões que levaram àquele direcionamento de carreira. Na maioria das narrativas, essa pessoa foi essencial na escolha profissional do entrevistado (E2, E3, E5, E6, E7, E10, E11, E12, E13, E14, E16 e E17). Em alguns casos essa pessoa serviu de modelo no qual o entrevistado se espelhou e em outros como o portador de uma opinião atraente para a escolha: “desde criança, eu sonhava em ser engenheiro mecânico. Isso era inspiração de um tio meu que se formou em engenharia mecânica e trabalhou a vida toda na [cita o local]” (E16). No paradigma *Life Design*, como apontado por Savickas *et al.* (2009), esse aspecto diz respeito à importância da interação com outras pessoas que sejam importantes para o indivíduo.

Também é possível identificar a importância dos diálogos com pessoas próximas em outros momentos decisivos no decorrer das narrativas, mas de forma mais sutil, confirmando a premissa de Fasbender *et al.* (2019) de que o planejamento de carreira dos trabalhadores mais velhos é pensado junto a pessoas importantes para eles: “com o incentivo da minha esposa eu tomo uma difícil decisão, porque eu não conhecia nada” (E8). Isso mostra que o diálogo com o outro, para além da intervenção de aconselhamento, tem o potencial de influenciar processos reflexivos, conforme extratos apresentados **Quadro 4 – Categorização e extratos ilustrativos** Quadro 4.

A busca por uma atividade de significado pessoal é parte presente em todas as narrativas dos entrevistados, ao revelarem suas percepções de como pensam suas profissões e vidas, corroborando os estudos de Duarte *et al.* (2010). A vivência profissional não é o único papel social que influencia a criação de significados. Na narrativa dos entrevistados, suas

vivências pessoais e ambientais são parte importante e presente nesse processo. Quando os participantes contam suas experiências, não apenas no momento da entrevista, mas durante sua vida, eles se dão conta de suas múltiplas perspectivas e, ao absorverem essas experiências, transformam-nas em significado (SAVICKAS, 2011). “Então, esta época aqui dos 35 aos 45 [...] Isso é, só tô concluindo agora, conversando com você, não tinha pensado nisso ainda. Tá aí. Agora conversando com você” (E17).

Por meio da linguagem, a narrativa proporciona a reflexão. Com a reflexão surge a tomada de consciência que é indispensável à construção do projeto de vida. Ao compartilharem suas ações e pensamentos passados e presentes, os participantes refletem sobre o que trazem consigo de importante e, com isso, abrem caminho para orientar o seu comportamento de carreira (DEL CORSO; REHFUSS, 2011; GUICHARD, 2016). “Eu via que eu não tinha essas características e não queria tê-las, pra mim seria algo muito oposto àquilo que eu acredito, aquilo que eu quero fazer, e aí foi quando disse ‘estou entregando a função[...]’” (E5). Assim, a linguagem fornece as palavras para o processo reflexivo sobre as experiências e possibilita o pensamento de intenções e ações futuras (SAVICKAS, 2013).

A construção de projetos de vida significativos aos entrevistados foi reconhecida, primeiro, pela identificação dos seus temas de vida centrais e pela condução desses em suas macronarrativas. “Aqui eu era aluna nota 10 [...] eu passava no terceiro bimestre, eu era considerada crânio” (E2). Ao contarem suas narrativas, a exemplo da E2, evidenciaram-se inúmeros processos reflexivos que guardam relações com os temas de vida por esses serem o que realmente mais importavam em suas histórias (SAVICKAS, 2013).

Eu na verdade me vejo muito preparada profissionalmente, uma coisa que eu não me via quando eu estava como engenheira, que foi isso que me decepcionou lá atrás, pela falta de conhecimento, experiência, e pelo nível de exigência que eu tinha comigo mesma [...] e eu não me via uma boa profissional isso me desiludiu muito e foi um dos motivadores que fui para a carreira acadêmica (E2).

A tomada de consciência, dos contornos que pretendiam dar aos seus novos projetos de vida foi viabilizada pelos processos reflexivos, mais especificamente o processo de reflexividade, fazendo com que os participantes ressignificassem informações, ideias e experiências, ao revisitarem suas histórias de vida (SAVICKAS, 2016).

Eu já vou entrar dando aula no primeiro semestre, numa disciplina que é motivadora, que é para não acontecer o que aconteceu comigo aqui, de querer desistir num primeiro momento [...] então hoje eu tenho uma relação muito diferenciada com os meus alunos [...] mas isso me dá uma satisfação muito grande (E2).

Conforme se pode observar nos trechos destacados acima de forma ilustrativa, o tema de vida principal identificado na narrativa da entrevistada E2 foi “aluna nota 10”. Esse tema de vida conduziu sua trajetória e permeou seus processos reflexivos, de tal forma que, ao se ver numa carreira em que suas expectativas consigo mesma não eram atingidas, ou seja, naquela carreira ela não era a “aluna nota 10”, a entrevistada mudou de trajetória e buscou uma carreira com maior relação com seu tema de vida. Ainda em sua narrativa, ao revisitar suas histórias, a entrevistada ressignificou suas experiências passadas e incluiu aspectos pessoais no seu tema de vida, o que proporcionou continuidade ao seu fio narrativo por toda a sua macronarrativa. Para o paradigma *Life design*, o significado contido nas macronarrativas mantêm a singularidade de um indivíduo e fornecem condições necessárias para se adaptarem às tantas mudanças sociais que vivem em suas trajetórias profissionais (DUARTE *et al.*, 2010; SAVICKAS *et al.* 2009).

Os projetos de vida dos entrevistados foram construídos em seus processos reflexivos, consoantes com os seus temas de vida que conduzem suas narrativas. E nessa construção, na idade de trabalhador mais velho, as reflexividades presentes em suas narrativas buscam ajustar elementos que lhes sejam importantes para responder e dar uma nova direção aos impasses vividos, como transições, traumas ou condução de determinada tarefa/atividade, conforme apontado por Savickas (2016), para quem a reflexividade é necessária principalmente nos momentos de transições de carreira: “Em 2002 eu fui embora do Ifes, eu tirei uma licença que chamava incentivada [...] eu vi aquilo ali como uma porta de saída para mim” (E15).

No que concerne à análise dos momentos em que ficou mais evidente nas narrativas o interesse por construir uma carreira com significado pessoal, ou seja, construir seus projetos de vida (SAVICKAS *et al.*, 2009), observou-se que estes aconteceram especialmente por volta dos 40 anos de idade. A forma como a construção da carreira significativa ocorreu foi distinta entre os entrevistados homens e mulheres.

Todas as mulheres relataram uma experiência importante por volta dos 40 anos. Essa experiência, identificada na narrativa como um momento crítico para as mulheres, levou a uma reflexividade que envolveu ajustes intencionais e orientados em sua trajetória de carreira, para buscar a atividade significativa. É importante recordar que, conforme ressaltam Freda e Esposito (2017), a percepção do evento crítico pelo indivíduo provoca o processo reflexivo. O que foi visto nas entrevistas é que os processos reflexivos disparados por eventos críticos

tinham relação com os temas de vida de cada entrevistada, por isso a transição (ou intenção) ocorrida foi direcionada a uma atividade significativa.

Já para a maioria dos homens, no início de suas carreiras, eles já optam por uma profissão com a qual se identifiquem e lhes traga satisfação (E3, E8, E10, E11, E14, E15 e E17). Porém, em suas narrativas, nessa primeira etapa da trajetória de carreira, o papel profissional é priorizado entre tantos outros. E, ao chegarem à idade de trabalhador mais velho, foi possível identificar o crescimento da relevância de outros papéis como parte importante para a construção de carreira com significado pessoal. Percebeu-se, portanto, a tomada de consciência de que outros papéis sociais fazem parte da construção de significado de suas carreiras e, assim, levando isso em conta, eles ajustam suas trajetórias a uma atividade de significado pessoal.

As diferenças apresentadas entre as narrativas de homens e mulheres não evidenciam a relação direta entre gênero e a construção de novos projetos de vida significativos, mas se revelam como efeitos colaterais de processos sociais de gênero. A vida de um indivíduo tem sua estrutura moldada por roteiros culturais que vão além do gênero, envolvendo classe e raça, o que implica uma relação de obrigações entre os seus autoconceitos e a ordem social. Portanto, as aspirações vocacionais recebem influência das práticas sociais e culturais em que os indivíduos estão inseridos (SAVICKAS, 2002). No caso desta pesquisa, as entrevistadas, em suas narrativas, primeiro buscaram o autossustento antes de pensar em uma trajetória de carreira significativa, e o mesmo não foi visto na maioria dos entrevistados do gênero masculino, que, no início de suas trajetórias profissionais, já buscaram carreiras com a qual tivessem alguma identificação (E3, E8, E10, E11, E14, E15 e E17).

Nas histórias contadas pelos trabalhadores mais velhos, quando esses relatavam experiências mais recentes, foi possível perceber maior consciência envolvida nos processos reflexivos. Os entrevistados conseguiam relatar as razões e motivações para seguirem determinado curso em suas trajetórias, demonstrando mais clareza nos seus processos reflexivos. Há casos, inclusive, em que o entrevistado verbaliza ter “tomado consciência” e, a partir disso, narra ações de ajuste na sua trajetória de carreira: “eu tenho consciência que a minha profissão também é uma missão [...] então lá atrás, antes desse meu processo de espiritualidade do meu processo psicológico, tudo isso que mudou na minha vida de cinco anos pra trás, lá eu era exclusivamente técnica” (E2).

O fato de a busca por uma trajetória de carreira significativa ficar mais evidente na idade de trabalhador mais velho e envolver aspectos além da profissão em si é coerente com os estudos de Zacher, Kooij e Beier (2018), que revelam que os trabalhadores mais velhos apresentam níveis mais altos de satisfação no trabalho. Os autores atribuem essa característica de ganhos relacionados à idade e ao acúmulo de conhecimento por meio de experiências de vida e de trabalho, que os levam a preferir eventos e emoções positivas. Ademais, esse resultado mostra que, apesar de a intenção de continuar a trabalhar sofrer influências dos incentivos econômicos (NILSSON, 2016), com o tempo ocorre uma alteração nas prioridades motivacionais dos trabalhadores (RUDOLPH, 2016; HECKHAUSEN; WROSCHE; SCHULZ, 2019; KOOIJ; KANFER, 2019). Ou seja: com o decurso dos anos, passam a atribuir mais valor aos motivos intrínsecos do trabalho e a ajudar os demais (KOOIJ *et al.*, 2011).

Então para mim é isso que vale a pena sabe, eu quero deixar uma história bonita, quero deixar uma história que eu fiz diferença pelas pessoas que passaram por mim (E7).

Eu acho que, talvez o fato de me ter percebido sobrevivendo por muitos anos, talvez em um dado momento tenha dito 'não, para com essa palhaçada!! Só sobrevivendo não é suficiente! Tem que ser por algo mais!' Que seja um algo mais que tenha sentido pra mim e que faça diferença na vida das pessoas (E5).

Os temas de vida nas narrativas dos trabalhadores mais velhos da instituição pública de ensino estudada demonstraram ser ainda mais relevantes nesse momento de vida e, portanto, de grande relevância para construir o prolongamento da vida profissional desses indivíduos.

Ao longo da narrativa, os momentos de processos reflexivos que culminavam em reflexividade quase sempre envolviam os seus temas de vida. No início, a influência de outra pessoa, principalmente um familiar, destacava-se em suas decisões de carreira. No caso dos entrevistados do gênero masculino, já havia um direcionamento em suas escolhas vocacionais para algo com o qual eles se identificassem.

As reflexividades ocorridas na condição de trabalhadores mais velhos manifestaram maior quantidade de elementos envolvidos no processo. As autoconsciências construídas nesses processos de reflexão trouxeram maior clareza para as narrativas dos entrevistados, revelando e confirmando o que para eles fosse mais significativo. O ambiente de trabalho, os eventos críticos e audiência mostraram-se recorrentemente presentes.

Isso sugere que seja considerado o potencial de narrar histórias de vida e de carreira além do ambiente de aconselhamento de carreira. Limitada por não ser uma intervenção de

aconselhamento de carreira, esta pesquisa sugere que são numerosos os processos reflexivos na caminhada narrativa de um trabalhador mais velho. Conforme afirma McIlveen (2011), os significados são construídos principalmente nos diálogos que podem ser facilitados no aconselhamento, mas também ocorrem por meio de conversas com outras pessoas. No caso do trabalhador mais velho, é esperado que tenha maior compreensão da sua tomada de consciência, possibilitando ter maior clareza do que lhe é significativo, pois lhe é atribuída uma caminhada mais longa, com maiores oportunidades de estímulos aos seus processos reflexivos que os trabalhadores mais jovens.

Quanto à perspectiva futura presente nos processos reflexivos dos entrevistados, a maioria é direcionada para um prolongamento da vida laboral, desde que seja em atividades que tragam satisfação pessoal.

Já estou com mais de 40 anos, eu mereço começar a ter satisfação no meu trabalho, não pode ser mais a sobrevivência, não pode ser um peso, porque trabalhar é algo que eu gosto de fazer, só que eu quero gostar e quero fazer coisas que me deem satisfação (E5).

Essa maioria divide-se em dois grupos: os que desejam manter suas atuações no Ifes e os que deixam em aberto ter ou não esse vínculo institucional, pois planejam investir em uma nova carreira.

Como é possível observar nas sínteses das histórias de vida dos entrevistados, a estabilidade é vista como base sólida para articulações em busca de uma carreira de significado pessoal. Nenhum dos entrevistados teve uma única atuação dentro ou fora da instituição. Observaram-se mudança de setores, atuação em projetos distintos da instituição, capacitações que abrem novos horizontes de atuação e outros ajustes que exemplificam, na narrativa dos entrevistados, o interesse na busca de uma carreira de significado pessoal. Em duas narrativas em especial – E12 e E17 –, é possível notar a disposição em mudar de instituição, caso os seus projetos em particular não sejam desenvolvidos. Outros entendem terem encontrado no Ifes o local para desenvolver os seus projetos pessoais, a exemplo de E2 e E5.

Nos relatos, foi possível encontrar uma única narrativa que se apresentava como exceção do foco em uma construção de carreira com significado pessoal. Na narrativa do entrevistado E3, este deixou de apresentar reflexões relacionadas ao seu tema de vida no momento de sua trajetória em que os seus planos iniciais de carreira precisavam ser drasticamente alterados. O entrevistado deixou claro que vê a carreira de forma tradicional,

dividida em estágios e em um crescente linear de ascensões até chegar o momento de desfrutar o seu trabalho, que é a aposentadoria. Não é possível afirmar que esse tipo de visão deu à narrativa do entrevistado o desinteresse de articular uma trajetória de carreira significativa, porém tais aspectos foram encontrados exclusivamente em sua narrativa, cuja adesão a uma carreira dita como tradicional foi categórica.

Para compreender a construção de significados de carreira de trabalhadores mais velhos, este estudo examinou empiricamente como os temas de vida contribuíram para a perspectiva profissional futura dos trabalhadores mais velhos e como os temas fizeram parte dos processos de reflexão e de reflexividade na construção narrativa.

A seguir são apresentadas as conclusões relacionadas aos resultados encontrados nesta pesquisa. Também são apresentadas as limitações do estudo e sugeridas recomendações para trabalhos futuros.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É crescente a participação dos trabalhadores mais velhos na força de trabalho. Além disso, as mudanças recentes no mundo do trabalho provocaram alterações na maneira como as carreiras são desenvolvidas e trouxeram para o indivíduo a responsabilidade da condução do próprio curso de vida. Portanto, torna-se importante compreender a construção de carreira dos indivíduos e, especialmente, a construção de carreira dos trabalhadores mais velhos.

A investigação empírica foi empreendida com trabalhadores mais velhos de uma instituição de ensino pública. Os dados foram produzidos por meio do relato narrativo dos entrevistados. Em suas narrativas, foi possível constatar que, à exceção de um entrevistado, todos os demais buscam carreiras com significado particular no momento atual de vida e refletem sobre seus vários papéis. Para seguirem nessa carreira de significado particular, os participantes tomam decisões e fazem ajustes em suas trajetórias de vida e carreira, isto é, envolvem-se em ações que possibilitem a realização dos seus projetos de vida.

Esta pesquisa contribui para a compreensão de como são construídas as narrativas de carreira de trabalhadores mais velhos de uma instituição pública de ensino, usando como alicerce teórico o paradigma *Life Design*, que, apesar de ter sido desenvolvido para a teoria e prática de carreira ao longo da vida, ainda é pouco adotado em pesquisas envolvendo trabalhadores mais velhos. Com base na análise das narrativas à luz do paradigma *Life Design*, foi possível evidenciar a relevância dos temas de vida e dos processos de reflexão e de reflexividade na compreensão dos significados construídos nas trajetórias de carreira dos trabalhadores mais velhos. Esses construtos foram sensíveis às interações com fatores que se revelaram importantes para a construção de uma trajetória de carreira significativa, os quais são os diálogos com pessoas representativas, a tomada de consciência, os eventos críticos e os contextos sociais que circunscreveram as trajetórias narradas.

Em relação ao primeiro objetivo específico desta pesquisa – identificar seus temas de vida e como esses contribuem para uma construção de perspectiva de vida laboral futura –, como esperado, cada um dos participantes possui um tema de vida central singular identificado em sua narrativa, que é permeado por fatores subjetivos e influenciado por suas interações em seus múltiplos contextos. Por essa razão, percebeu-se que a construção da perspectiva de vida laboral futura é dinâmica. Além disso, é alinhada com seus temas de vida,

mantendo, assim, um sentido de coerência, continuidade e fidelidade a si mesmo. Os temas de vida presentes nas narrativas dos trabalhadores nem sempre estavam alinhados aos projetos de vida ao longo de toda sua trajetória de carreira. Dependendo do percurso, os entrevistados sentiam-se levados a uma busca por sobrevivência e acabavam distanciando-se do que achavam significativo. Porém, na condição de trabalhadores mais velhos, os planos e ações eram voltados à construção de uma carreira significativa, alinhando-se aos seus temas de vida.

Respondendo ao segundo objetivo específico – compreender como os temas de vida fizeram parte de suas reflexões e reflexividades –, houve distintos processos reflexivos devido às diversas interações com fatores que os influenciavam. Os temas de vida que, por vezes, permeavam as reflexões e reflexividades eram pensados de forma a serem ainda mais desenvolvidos em sua trajetória e, por outras, o pensamento era buscar equilíbrio desses temas, dando a eles novos pesos e novas medidas, de forma a trazer maior bem-estar e satisfação na vida dos entrevistados. Já na idade de trabalhador mais velho, os temas de vida eram por eles mais bem percebidos e suas reflexividades eram intencionalmente mais alinhadas a esses. No momento em que os temas de vida estiveram mais alinhados às trajetórias, a satisfação na carreira era evidenciada. Sendo assim, os entrevistados fortaleciam ou ressignificavam os seus temas de vida e, depois de terem exibido uma consciência atualizada sobre si, os outros e os contextos sociais que estavam envolvidos, eles buscavam maior satisfação e bem-estar em suas carreiras que, por vezes, eram concretizadas em novos ambientes ou novas carreiras.

Quanto ao terceiro objetivo específico – examinar como a reflexividade foi construída em suas narrativas –, pode ser observado que os trabalhadores mais velhos passaram por diversas experiências e momentos de reflexão que lhes permitiram aprender sobre si mesmos. O contexto em que estavam inseridos e os diálogos com os outros foram importantes para nutrirem as reflexões dos entrevistados, e os eventos percebidos como críticos atuaram, principalmente, como gatilho da reflexão, levando-os a uma tomada de consciência de que trouxe maior clareza dos elementos que eram significativos para eles e envolviam seus diversos papéis sociais. Daí em diante, os entrevistados tornavam-se responsáveis, de forma consciente, pela condução de suas carreiras, promovendo mudanças em si mesmos. Assim, promoveram a reflexividade buscando ajustes que os pusessem no caminho de uma carreira significativa, reconstruindo suas narrativas.

Os temas de vida representam o que vale a pena para um indivíduo, o que dá sentido à sua vida. Assim, os temas influenciam os comportamentos e as tomadas de decisão de vida e de carreira. Os indivíduos possuem temas de vida distintos, mas, nas narrativas dos trabalhadores mais velhos, há em comum o interesse por uma carreira de significado particular. Os contextos sociais em que estavam inseridos e as outras pessoas com as quais validavam seus novos entendimentos sobre si mesmos demonstraram-se importantes para a construção e fortalecimento dos seus projetos de vida.

No que concerne às análises, observa-se que a recorrência dos processos reflexivos que envolvam a reflexão, a tomada de consciência e a reflexividade leva a mudanças na trajetória de vida dos entrevistados em direção a uma construção de carreira de significado particular. Assim, supõe-se que as investidas em estimular as fontes de construção de significados encontrados nessa pesquisa, os papéis do contexto, do outro e a percepção de evento crítico podem levar a uma permanência no trabalho mais satisfatória aos trabalhadores mais velhos.

Um entrevistado apresentou-se como exceção dos resultados, pois não tinha sua perspectiva de vida laboral futura alinhada com seu tema de vida, não relatando processos reflexivos sobre si mesmo em relação à busca de uma carreira significativa. Pode-se notar que ele deixou de apresentar reflexividade a partir de um momento de inflexão em sua trajetória profissional, no qual deixa de evidenciar, em sua narrativa, o interesse em dar continuidade ao seu principal tema de vida. Na ausência da tomada de consciência sobre si mesmo e o que é importante nas suas decisões e escolhas de carreira, não se pode construir um projeto de vida. Assim, é possível inferir a importância dos processos reflexivos e, principalmente, da reflexividade para que os indivíduos busquem o que lhes é significativo. Supõe-se que, se os processos reflexivos desse entrevistado fossem estimulados, ele teria maior controle para construir o seu projeto de vida de forma significativa.

O número de pesquisas sobre carreira tem despertado interesse dos pesquisadores da área de Administração no Brasil, mas os estudos apresentam como lacuna metodológica a adoção de procedimentos narrativos para a produção de dados, visto que, em sua maioria, são adotados questionários e entrevistas (GRANGEIRO; BARRETO; SILVA, 2018). Esta pesquisa contribui para o campo teórico, ao adotar a narrativa, principal alicerce do paradigma *Life Design*, que demonstrou ser importante para a compreensão da construção de significado na trajetória de carreira do indivíduo e mostra o potencial das narrativas, para propiciar uma

reinterpretação das histórias de vida e de carreira, conectando-as com novas perspectivas de futuro.

O envelhecimento e seus reflexos para o ambiente de trabalho também são uma questão que merece ser estudada pelo campo da Administração, para auxiliar nas questões enfrentadas pelas organizações. Os resultados desta tese mostraram que os trabalhadores mais velhos não consideram o “final da carreira” como uma transição para a aposentadoria, já que continuam a realizar planos laborais e denotam a intenção de se manterem ativos.

Ainda que tenha suas origens na orientação vocacional e no desenvolvimento de carreira, o paradigma *Life Design*, diferentemente dos antecessores, foi pensado deliberadamente para ser um novo paradigma no campo teórico e prático da psicologia de carreira, sem adotar nem derivar modelos e métodos de outras disciplinas (HARTUNG, 2019). Como contribuição teórica, tem-se que, nesta pesquisa, foram utilizadas as bases conceituais e investigativas do paradigma *Life Design*, mas não as suas bases interventivas. Assim, na produção de dados, optou-se pela utilização da narrativa, em que o entrevistado era convidado a contar sua história de carreira desde o momento em que entendesse ser o início da trajetória até os dias atuais e suas pretensões futuras. Dessa forma, as premissas de ser holístico, atento ao ciclo de vida como um todo, e contextual fizeram-se presentes na narrativa. No aconselhamento de carreira pelo *Life Design*, o conselheiro estimula momentos de reflexão e coconstrói os projetos de vida com o cliente ante o entendimento do que lhe é significativo (tema de vida). Durante a análise dos dados, buscaram-se momentos de reflexão e reflexividade que são evidências de situações cotidianas que se assemelham ao que ocorre no aconselhamento. Além disso, buscou-se a evidência dos temas de vida na narrativa, observando os significados construídos em suas carreiras. Demonstrado o potencial do *Life Design*, este pode ser visto como uma oportunidade para que outras disciplinas, como a Administração, venham a explorar os seus princípios para além do modelo de aconselhamento, mas como um procedimento metodológico, conforme utilizado nesta pesquisa. Identificando o importante papel da reflexão e da reflexividade na construção de uma nova autonarrativa, maiores investimentos em pesquisas na compreensão desses elementos possibilitarão maior entendimento dos significados que orientam uma trajetória de carreira e a ela dão sentido.

Como contribuição prática, esta pesquisa confirma ser importante o uso das narrativas, para conhecer a trajetória de um indivíduo. Os resultados corroboram o entendimento de que

as micronarrativas são a base para trabalhar os processos reflexivos de uma narrativa e que estes podem ser narrados para outras pessoas e para si mesmos, não sendo restrito ao processo de aconselhamento (GUICHARD, 2016). Desse modo, sugere-se que as organizações desenvolvam políticas e programas de gestão de carreira por meio da articulação de grupos de trabalhadores, cujas histórias de vida e de carreira levam os participantes a construir, refinar e validar suas narrativas com outras pessoas. Dessa maneira, seria possível estimular a reflexividade e, assim, tornar a fase “final de carreira” mais satisfatória para os trabalhadores mais velhos. Contudo, é importante que esses programas contem com o apoio de psicólogos, mediadores dos processos.

É esperado que, em um futuro próximo, haja um número maior de trabalhadores mais velhos na força de trabalho brasileira, visto que, além de as reformas previdenciárias terem aumentado a idade mínima para a aposentadoria, alguns trabalhadores preferem prolongar a vida no trabalho, seja pela necessidade financeira, seja pelo significado atribuído ao trabalho. Assim, é importante avançar nos estudos que analisem as carreiras de trabalhadores mais velhos por meio das narrativas construídas pelos indivíduos, pois, para estes, a construção de suas narrativas de vida por meio da atividade profissional é algo que traz sentido e bem-estar, para continuarem a contribuir como força de trabalho ativa.

A forma como se conduziu a seleção dos participantes, via convites enviados por correio eletrônico, resultou na adesão de entrevistados com alto nível de escolaridade. Dos entrevistados, dois estavam cursando o mestrado e todos os demais já possuíam mestrado ou doutorado. Não houve adesão de servidores com menores níveis de escolaridade (no Ifes são 7,1%), o que pode ser entendido como uma limitação desta pesquisa. A participação deste público poderia trazer novos elementos para a discussão.

Nesta pesquisa, optou-se pela abordagem qualitativa, pois se desejava compreender como os trabalhadores mais velhos percebiam suas experiências e interações com seu mundo social e obtinham significado da carreira. Porém, devido às circunstâncias vivenciadas no período de produção de dados, as entrevistas narrativas, que seriam realizadas de forma presencial, em sua maioria (13), tiveram de ser realizadas no formato *online*, em virtude da medida sanitária de distanciamento social exigida devido pandemia de covid-19. Isso pode ser percebido como outra limitação desta pesquisa, uma vez que, apesar das diversas plataformas existentes para esse tipo de interação, as entrevistas virtuais apresentam uma visualização limitada dos participantes, restringindo a captura dos elementos não verbais, como postura e

gesto, pelo pesquisador. Ademais, as características da entrevista narrativa de encorajar e estimular o entrevistado a contar uma história podem ter sido prejudicadas, porque a distância pode ter dificultado a construção de uma relação de confiança e empatia entre pesquisadora e os participantes.

Mesmo não sendo objetivo desta pesquisa, foram encontradas diferenças entre as construções de significados de carreira para homens e mulheres, corroborando a perspectiva de Savickas (2002), para quem as aspirações vocacionais diferem de acordo com os diferentes roteiros culturais, entre os quais o gênero. Assim, sugere-se que pesquisas futuras explorem a relação entre gênero e construção de carreira de trabalhadores mais velhos.

Pelo demonstrado, aprofundar o conhecimento acerca da reflexão e reflexividade é importante para o enriquecimento deste novo paradigma de carreira que, ante as incertezas cada vez mais presentes no mundo do trabalho contemporâneo, será relevante tanto para os profissionais de orientação vocacional quanto para os gestores de pessoas das organizações e para os próprios indivíduos superarem barreiras. Assim, uma agenda de pesquisa futura que abra novos horizontes de investigação com enfoque nos processos reflexivos dos trabalhadores e no papel importante da narrativa na construção de sentido para os indivíduos poderá ser promissora tanto no mundo acadêmico como no mundo da vida.

Para trabalhos futuros, recomenda-se que sejam feitos novos estudos, com o objetivo de compreender a narrativa dos trabalhadores mais velhos, realizando uma comparação entre a iniciativa pública e privada, de forma a verificar se as condições como a estabilidade do serviço público ou o alto nível de escolaridade afetam a construção da narrativa e os processos reflexivos dos trabalhadores mais velhos. Além disso, sugere-se que sejam desenvolvidos estudos longitudinais em que os trabalhadores mais velhos sejam acompanhados em seus últimos anos como força de trabalho ativa, avaliando a relevância de ações institucionais nesses processos reflexivos e a maneira como seus projetos de vida continuam sendo ajustados. Por fim, visto que os significados do trabalho apresentados nas narrativas dos trabalhadores mais velhos se alteram ao longo da vida, caminhando de uma motivação mais extrínseca para uma questão mais intrínseca como a realização de algo que lhes seja significativo, cabem novos estudos que ampliem o entendimento das mudanças em suas motivações.

REFERÊNCIAS

- ABREU, A.; PEIXOTO, J. Demografia, mercado de trabalho e imigração de substituição: tendências, políticas e prospectiva no caso português. **Análise Social**, n. 193, p. 719-746, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0003-25732009000400004>
- ACKERMAN, P. L.; KANFER, R. **Work in the 21st century**: New directions for aging and adult development. **American Psychologist**, v. 75, n. 4, p. 486, 2020.
- ADAMS, M. Hybridizing habitus and reflexivity: towards an understanding of contemporary identity? **Sociology**, v. 40, n. 3, p. 511-528, 2006.
- AKKERMANS, J.; KUBASCH, S. #Trending topics in careers: a review and future research agenda. **Career Development International**, 2017, p. 586-627. doi: 10.1108/CDI-08-2017-0143
- AKKERMANS, J. *et al.* Mapping methods in careers research: a review and future research agenda. In: MURPHY, W; TOSTI-KHARAS, J. **Handbook of Research Methods in Careers**, 2021, p. 9-32.
- AMBIEL, R. A. M. Taking a test is telling stories: a narrative approach to interest inventories. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, v. 21, n. 1, p. 33-46, 2021. doi: 10.1007/s10775-020-09426-3
- ARNOLD, J. Career concepts in the 21st century? Magic, measurement, and career capital. **Psychologist**, 24(2), p. 106–109, 2011.
- ARTHUR, M. B.; KHAPOVA, S. N.; WILDEROM, C. P. M. Career success in a boundaryless career world. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 26, n. 2, p. 177-202, 2005.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARUCH, Y. Transforming careers: from linear to multidirectional careers path organizational and individual perspectives. **Career Development International**. v. 9, n. 1 p. 58-73, nov 2003.

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. doi: 10.1590/S0034-75902009000400003

BERNAUD J. L. *et al.* Sens de la vie, sens du travail et orientation professionnelle: un dispositif innovant d'accompagnement des adultes. **L'orientation scolaire et professionnelle**, v. 44, n. 4, 2015. doi: 10.4000/osp.4685

BERTAUX, D. From the life-history approach to the transformation of sociological practice. *In*: BERTAUX, D. (Ed.). **Biography and society: The life history approach in the social sciences**. London: Sage, 1981. p. 29-45.

BODDY, C. R. Sample size for qualitative research. **Qualitative Market Research: An International Journal**, v. 19, n. 4, p. 426–432, 2016. doi:10.1108/qmr-06-2016-0053

BOLLMAN, M. G. N. Revendo o Plano Nacional de Educação: proposta da sociedade brasileira. **Educação & Sociedade**, v. 31, n. 112, p. 657-676, 2010.

BRASÃO, M. P.; VALADÃO JÚNIOR, V. M.; MEDEIROS, C. R. O. Envelhecimento e Serviço público: desafio para gestão de pessoas na administração. *In*: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA ANPAD – EnAPG, 2019, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: ANPAD, 2019.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 41**, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm>

BRASIL. **Decreto nº 7.566**, de 23 de setembro de 1909. Crêa nas capitães dos Estados da Republica Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>>

BROTTO, C. V. de P. **O processo de expansão do Ifes**: democracia, participação e função social. 2013. 231 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2013.

BROTT, P. E. The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. **The Career Development Quarterly**, v. 49, n. 4, p. 304-313, 2001.

BUJOLD, C. Constructing career through narrative. **Journal of vocational behavior**, v. 64, n. 3, p. 470-484, 2004.

BURKITT, I. Emotional reflexivity: Feeling, emotion and imagination in reflexive dialogues. **Sociology**, v. 46, n. 3, p. 458-472, 2012.

CAMINI, L. A política educacional do PDE e do Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 26, n. 3, 2010.

CASTRO, M. C. *et al.* Reduction in life expectancy in Brazil after COVID-19. **Nature Medicine**, p. 1-7, 2021.

CARDOSO, P. *et al.* Narrative innovation in life design counseling: The case of Ryan. **Journal of Vocational Behavior**, v. 85, n. 3, p. 276-286, 2014.

CARDOSO, P. *et al.* Life design counseling outcome and process: A case study with an adolescent. **Journal of Vocational Behavior**, v. 93, p. 58-66, 2016.

CARTON, A. M. "I'm not mopping the floors, I'm putting a man on the moon": How NASA leaders enhanced the meaningfulness of work by changing the meaning of work. **Administrative Science Quarterly**, v. 63, n. 2, p. 323-369, 2018. doi: 10.1177/0001839217713748

CASAS, F. Desafios atuais da psicologia na intervenção social. **Psicologia & Sociedade**, v. 17, n. 2, p. 42-49, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/psoc/v17n2/27043.pdf>>

CHAND, M.; TUNG, R. L. The aging of the world's population and its effects on global business. **Academy of Management Perspectives**, v. 28, n. 4, p. 409-429, 2014. doi: 10.5465/amp.2012.0070

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a08v35n6.pdf>>. Acesso em: 09 jan. 2019.

CHEUNG, F. *et al.* Occupational future time perspective and successful aging at work. **Journal of Career Development**, v. 46, n. 1, p. 3-16, 2017. doi: 10.1177/0894845317696805

COHEN, L.; DUBERLEY, J.; MALLON, M. Social constructionism in the study of career: Accessing the parts that other approaches cannot reach. **Journal of Vocational Behavior**, n. 64, v. 3, p. 407–422, 2004. doi:10.1016/j.jvb.2003.12.007

COLBARI, A. A análise de conteúdo e a pesquisa empírica qualitativa. *In*: SOUZA, E, M. (Org.). **Metodologias e análíticas qualitativas em pesquisa organizacional**: uma abordagem teórico-conceitual. Espírito Santo: EDUFES, 2014.

COLLIN, A.; YOUNG, R. A. New directions for theories of career. **Human Relations**, v.39, p. 837–853, 1986. doi: 10.1177/001872678603900904

COSTANZI, R. N, *et al.* **Breve análise da nova projeção da população do IBGE e seus impactos previdenciários**. IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2018. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8792>>

CSIKSZENTMIHALYI, M.; BEATTIE, O. V. Life Themes: A Theoretical and Empirical Exploration of Their Origins and Effects. *In*: CSIKSZENTMIHALYI, M. **Applications of flow in human development and education**. Dordrecht: Springer, 2014. p. 81-97.

CUNHA, L. A. **O ensino profissional na irradiação do industrialismo**. Unesp, 2005.

CUNLIFFE, A. L. Reflexive inquiry in organizational research: Questions and possibilities. **Human relations**, v. 56, n. 8, p. 983-1003, 2003. doi: 10.1177/00187267030568004.

CZARNIAWSKA, B. Social constructionism and organization studies. *In*: WESTWOOD, R.; CLEGG, S. **Debating organization**: point-counterpoint in organizations studies. Oxford: Blackwell, 2003.

DEL CORSO, J.; REHFUSS, M. C. The role of narrative in career construction theory. **Journal of vocational behavior**, v. 79, n. 2, p. 334-339, 2011.

DEL CORSO, J.; BRIDDICK, H. S. Using audience to foster self-narrative construction and career adaptability. *In*: HARTUNG, P. J.; SAVICKAS, M. L.; WALSH, W. B. (Eds.), **APA handbook of career intervention**, Vol. 2. Applications American Psychological Association, 2015. p. 255-268. doi: 10.1037/14439-019

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA; ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS (BRASIL). **Anuário dos trabalhadores 2016**. 12ª Ed. São Paulo: DIEESE, 2017.

DI FABIO, A.; MAREE, J. G.; KENNY, M. E. Development of the Life Project Reflexivity Scale: A new career intervention inventory. **Journal of Career Assessment**, v. 27, n. 2, p. 358-370, 2019.

DI FABIO, A.; MAREE, J. G.; SAVICKAS M. *In*: CARDUCCI, B. J. *et al.* **The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences**, John Wiley & Sons, p. 505-509, 2020.

DI MAGGIO, I. *et al.* Life Design and People with Experience of Substance Abuse. *In*: **International Handbook of Career Guidance**. Springer, Cham, 2019. p. 413-428.

DI MAGGIO, I. *et al.* Life Design for an Inclusive and Sustainable Future. *In*: **The Palgrave Handbook of Positive Education**. Palgrave Macmillan, Cham, 2021. p. 251-270.

DIX, H. From Writer's Block to Extended Plot: Career Construction Theory and Lives in Writing. **Life Writing**, v. 17, n. 1, p. 11-26, 2020.

DUARTE, M. E. Desenvolvimento e gestão de carreiras: Prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). **Revista Portuguesa de Psicologia**, v. 39, p. 41-64, 2006.

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, 2010, p. 392-406.

DUARTE, M. E. A vida da orientação na vida do século XXI: constrangimentos e desafios. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 14, n. 2, p. 155-164, 2013.

DUARTE, M. E.; CARDOSO, P. The Life Designing paradigm: From practice to theory. *In*: NOTA L.; ROSSIER J. (Org.), **Handbook of life designing paradigm: from theory to practice, from practice to theory**. Boston, MA: Hoegref Publishing, p. 41-57, 2015.

DUARTE, M. E. Histórico do campo de Aconselhamento de Carreira e do *Life Design*. *In*: RIBEIRO, M. A.; TEIXEIRA, M. A. P.; DUARTE, M. E. **Life Design: um paradigma contemporâneo em orientação profissional e de carreira**. São Paulo: Vetor, 2019. p. 15-48.

DURST, S.; BRUNS, G. Sustaining the future of the public sector: Insights into a swedish municipality's dealing with knowledge management and succession planning. **Journal of Information & Knowledge Management**, v. 15, n. 02, p. 1-19, 2016. doi: 10.1142/S021964921650012X

ESPOSITO, G.; FREDA, M. F.; PICIONE, R. L. Reflexivity or ‘reflexivities’ in higher education: conceptualizing unique reflexive process. *In*: FREDA, M.F.; GONZÁLEZ-MONTEAGUDO, J.; ESPOSITO, G. (Orgs.). **Working with Underachieving Students in Higher Education: Fostering Inclusion through Narration and Reflexivity**. Routledge: New York, p. 32-42, 2017.

FASBENDER, U. *et al.* Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. **Journal of Vocational Behavior**, v. 111, p. 24-38, 2019. doi: 10.1016/j.jvb.2018.10.006

FIORINI, M. C. Desenvolvimento de Carreira: Percurso histórico e Paradigma Atual. **Psicologia.pt**, 2016.

FRANCO, M. L. P. B. **Análise de conteúdo** 3. ed. Brasília: Líber Livro, 2008.

FREDA, M. F.; ESPOSITO, G. Promoting reflection and reflexivity through narrative devices: Narrative mediation path qualitative multimodal method. **Qualitative Research Journal**, v.17, n. 1, p. 2-19, 2017. doi: 10.1108/QRJ-06-2016-0039

FRASER, M. T. D.; GONDIM, S. M. G. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Paidéia**, v.14, n. 28, 139 -1522004, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/paideia/v14n28/04.pdf/?>>

GERGEN, K. J. O movimento do construcionismo social na psicologia moderna. **Revista Internacional Interdisciplinar INTERthesis**, v. 6, n. 1, p. 299-325, 2009. doi: 10.5007/1807-1384.2009v6n1p299

GERGEN, K. J.; GERGEN, M. **Construcionismo social: um convite ao diálogo**. Instituto NOOS, 2010.

GRANEHEIM, U. H.; LUNDMAN, B. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. **Nurse education today**, v. 24, n. 2, p. 105-112, 2004.

GRANGEIRO, R. R.; BARRETO, A. J. T. P.; SILVA, J. S. Análise de artigos científicos sobre carreira em Administração. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 12, n. 1, p. 47-60, 2018.

GREENHAUS, J. H.; KOSSEK, E. E.. The contemporary career: A work–home perspective. **Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.**, v. 1, n. 1, p. 361-388, 2014.

GUEST, G.; BUNCE, A.; JOHNSON, L. How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. **Field methods**, v. 18, n. 1, p. 59-82, 2006.

GUICHARD, J. Life-long self-construction. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, v. 5, n. 2, p. 111-124, 2005.

GUICHARD, J. Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation (life designing counseling) pour des adolescents ou de jeunes adultes. **L'orientation scolaire et professionnelle**, n. 37/3, p. 413-440, 2008.

GUICHARD, J. Quais os desafios para o aconselhamento em orientação no início do século 21? **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 13, n. 2, p. 139-152, 2012.

GUICHARD, J. Reflexivity in life design interventions: Comments on life and career design dialogues. **Journal of Vocational Behavior**, v. 97, p. 78-83, 2016.

HARTUNG, P. J. Career as story: Making the narrative turn. *In*: **Handbook of vocational psychology**. Routledge, 2013. p. 49-68.

HARTUNG, P. J. Introduction to the special issue: Advancing career intervention for life design. **The Career Development Quarterly**, v. 64, n. 1, p. 2, 2016.

HARTUNG, P. J.; CADARET, M. C. Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. *In*: MAREE, K. (Ed.). **Psychology of career adaptability, employability and resilience**. Springer, Cham, 2017. p. 15-28.

HARTUNG, P. J.; SANTILLI, S. My career story: Description and initial validity evidence. **Journal of Career Assessment**, v. 26, n. 2, p. 308-321, 2018.

HARTUNG, P. J. Life Design: A Paradigm for Innovating Career Counselling in Global Context. *In*: MAREE, J. G. **Handbook of innovative career counseling**, Springer, Cham, 2019. p. 3-18.

HECKHAUSEN, J.; WROSCHE, C.; SCHULZ, R. Agency and motivation in adulthood and old age. **Annual Review of Psychology**, v. 70, p. 191-217, 2019.

HERTEL, G.; ZACHER, H. Managing the aging workforce. *In*: Ones, D.S *et al.* (eds) **The Sage handbook of industrial, work and organizational psychology**. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2018, p. 396-428.

HIBBERT, P.; COUPLAND, C.; MACINTOSH, R. Reflexivity: Recursion and relationality in organizational research processes. **Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal**, v. 5, n. 1, p. 47-62, 2010.

HIRSCHI, A. The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. **The career development quarterly**, v. 66, n. 3, p. 192-204, 2018.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Tabela de Projeção da população por sexo e idade** - Indicadores implícitos na projeção - 2010/2060. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/d7832ab2254653e259d770fd1f757e16.xls>.

IFES – Instituto Federal do Espírito Santo - Diretoria de Gestão de Pessoas. **Relatório de Idade e Sexo dos Servidores do Ifes**. 2020.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Comunicados do IPEA nº 157**: tendências demográficas mostradas pela PNAD 2011. Brasília: ConCidades; Ipea, 2012.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Relatório brasileiro para o Habitat III**. Brasília: ConCidades; Ipea, 2016.

JOVCHELOVITCH, S.; BAUER, M. W. Narrative interviewing. *In*: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (Ed.). **Qualitative researching with text, image and sound**: A practical handbook for social research, p. 57-74. Sage, 2000.

KOOIJ, D. T. A. M. *et al.* Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. **Journal of Organizational Behavior**, v. 32, n. 2, p. 197-225, 2011. doi: 10.1002/job.665

KOOIJ, D. T. A. M, *et al.* Managing aging workers: A mixed methods study on bundles of HR practices for aging workers. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 25, n. 15, p. 2192-2212, 2014.

KOOIJ, D. T. A. M. Successful aging at work: The active role of employees. **Work, Aging and Retirement**, v. 1, n. 4, p. 309-319, 2015. doi: /10.1093/workar/wav018

KOOIJ, D. T. A. M.; KANFER, R. Lifespan perspectives on work motivation. *In*: BALTES, Boris; RUDOLPH, Cort W.; ZACHER, Hannes (Ed.). **Work across the lifespan**. Academic Press, 2019. p. 475-493.

KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A.; MANTOVANI, D. M. N. Dimensões do significado do trabalho e suas relações. **Pretexto**, v. 14, n. 3 p. 28-49, 2013

KRUMBOLTZ, J. D.; CHAN, A. Professional issues in vocational psychology. *In*: WALSH, W. B.; SAVICKAS, M. L.; HARTUNG, P. (Ed.). **Handbook of vocational psychology**. Routledge, 2005, p. 357-380.

LANG, F. R.; CARSTENSEN, L. L. Time counts: future time perspective, goals, and social relationships. **Psychology and aging**, v. 17, n. 1, p. 125, 2002. doi: 10.1037//0882-7974.17.1.125

LENGELLE, R.; MEIJERS, F.; HUGHES, D. Creative writing for life design: Reflexivity, metaphor and change processes through narrative. **Journal of Vocational Behavior**, v. 97, p. 60-67, 2016.

LEWIS, P.; KIMIECIK, J. Embracing the mystery box: how outdoor leaders discover and sustain their way of life. **Journal of Outdoor Recreation, Education, and Leadership**, v. 10, n. 4, p. 304-322, 2018.

LIRA, G. V. A narrativa na pesquisa social em saúde: perspectiva e método. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, v. 16, n. 1, p. 59-66, 2003.

MACÊDO, L. S. S.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, T. de L. Preditores do adiamento da aposentadoria por servidores públicos federais. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 37, n. 1, p. 153-167, 2019. doi: 10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/ a.4556.

MACÊDO, L. S. S. *et al.* Adaptação e Validação Brasileira da Escala Older Workers' Intentions to Continue Working. **Psico-USF**, v. 25, p. 127-138, 2020.

MAHON, J. F.; MILLAR, C. C. J. M. ManAGEment: the challenges of global age diversity for corporations and governments. **Journal of Organizational Change Management**, v. 27, n. 4, p. 553-568, 2014. doi:10.1108/JOCM-05-2014-0100

MAREE, J. G.; MOLEPO, M. The use of narratives in cross-cultural career counselling. *In*: McMahan, Mary; Patton, Wendy (Orgs.). **Career counselling: Constructivist approaches**, p. 69-81, 2006.

MAREE, J. G.; TWIGGE, A. Career and self-construction of emerging adults: The value of life designing. **Frontiers in Psychology**, v. 6, p. 2041, 2016.

MAREE, J. G. Life design counselling. **Career psychology**, p. 105-118, 2017.

MCILVEEN, P.; PATTON, W. Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice. **Australian Psychologist**, v. 42, n. 3, p. 226-235, 2007.

MCILVEEN, P. Life themes in career counselling. *In*: MCMAHON, M.; WATSON, M. **Career counseling and constructivism: Elaboration of constructs**, p. 73-85, 2011.

MCMAHON, M.; PATTON, W.; WATSON, M. Creating career stories through reflection: An application of the Systems Theory Framework of career development. **Australian Journal of Career Development**, v. 13, n. 3, p. 13-17, 2004.

MCMAHON, M.; WATSON, M. Qualitative career assessment. *In*: MCMAHON, M.; WATSON, M. (Ed.). **Career assessment: Qualitative approaches**. Springer, p. 257-262, 2015.

MEIJERS, F.; LENGELLE, R. Narratives at work: The development of career identity. **British Journal of Guidance & Counselling**, v. 40, n. 2, p. 157-176, 2012.

MERRIAM, S. B.; GRENIER, R. S. (Ed.). **Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis**. Jossey-Bass, 2019.

MILLER, D. S.; MCWHIRTER, E. H. The history of career counseling: from Frank Parsons to twenty-first century challenges. *In*: CAPUZZI, D.; STAUFFER, M. D. (Orgs.), **Career counseling: Foundations, perspectives and applications**. New York: Pearson Education, 2006. p. 3-39.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 5, n. 7, p. 1-12, 2017. Disponível em: <<https://editora.sepq.org.br/index.php/rpq/article/view/82/59>>.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Painel Estatístico de Pessoal**. 2021. Disponível em <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opensoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>>. Acesso em: 04 jul. 2021.

MOORE, C.; GUNZ, H.; HALL, D. T. Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies. *In*: GUNZ, Hugh P.; PEIPERL, Maury (Orgs.). **Handbook of career studies**. SAGE publications, 2007, p. 13-38, 2007.

MORAES, R. Análise de Conteúdo. **Revista Educação**, v. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em: <<http://pesquisaemeducacaoufrgs.pbworks.com/w/file/60815562/Analise%20de%20conte%C3%BAdo.pdf>>.

MORAWSKI, J. Reflexivity. *In*: TEO, T. **Encyclopedia of Critical Psychology**, 4 Volume set. 2014. p. 1653-1660, 2014.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & sociedade**, v. 19, n. 1, 2007.

MORSE, J. N. Theoretical saturation. *In*: LEWIS-BECK, M.S. *et al.* (Eds.). **Encyclopedia of Social Science Research Methods**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2004. p. 1122-1123.

NASCIMENTO, R. P. *et al.* “Trabalhar é manter-se vivo”: Envelhecimento e sentido do trabalho para docentes do ensino superior. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 11, n. 2, 2016. Disponível em: <<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/ufrj/article/view/2785/2299>>

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, 2007. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/html/3093/309326396004/>>

NEFFA, J. C. O trabalho humano e a sua centralidade. **Revista Ciências do Trabalho**, v. 4, n. 1, p. 7-26, 2015. Disponível em: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/85/pdf>>

NG, T. *et al.* Aging and Participation in Career. *In*: HEDGE, J. W.; BORMAN, W. C. (Org.). **The Oxford handbook of work and aging**. p. 137-150, 2012.

NILES, S. G.; KARAJIC, A. Training career practitioners in the 21st century. *In*: ATHANASOU, J. A.; PERERA, H. N. **International handbook of career guidance**. Springer, Dordrecht, 2008, p. 355-372.

NILSSON, K. Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life—a review. **Scandinavian Journal of Public Health**, v. 44, n. 5, p. 490-505, 2016. doi: 10.1177/1403494816636265

NOTA, L. *et al.* Vocational designing and career counseling in Europe. **European Psychologist**, 2014.

NOTA L.; ROSSIER J. Introduction. *In*: NOTA L.; ROSSIER J. (Org.), **Handbook of life designing paradigm**: from theory to practice, from practice to theory. Boston, MA: Hoegrefe Publishing, p. 3-8, 2015.

OLIVEIRA, E. *et al.* Análise de Conteúdo e Pesquisa na Área da Educação1. **Revista diálogo educacional**, v. 4, n. 9, p. 11-27, 2003.

OLIVEIRA, M. C.; MELO-SILVA, L. L.; COLETA, M. F. D. Pressupostos teóricos de Super: Datados ou aplicáveis à Psicologia Vocacional contemporânea? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 13, n. 2, p. 223-234, 2012.

OLIVEIRA, P. K. Q.; ALMEIDA, A. N.; NUNES, A. Determinantes da decisão de aposentadoria no serviço público. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 13, n. 1, 2021.

ONWUEGBUZIE, A. J.; LEECH, N. L. Sampling Designs in Qualitative Research: Making the Sampling Process More Public. **The Qualitative Report**, Fort-Lauderdale, v. 12, n. 2, p. 238- 254, 2007.

OTANI, M.; BARROS, N. F. Pesquisa Qualitativa: A Possibilidade de combinar Métodos. **CIAIQ2014**, v. 3, 2014.

OYSERMAN, D.; BYBEE, D.; TERRY, K. Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. **Journal of personality and social psychology**, v. 91, n. 1, p. 188, 2006.

PAIM, P.; MOTA, T.; JOSÉ, H. *et al.* **Relatório Final da CPI da Previdência**: contempla as modificações aprovadas pela Comissão na 33ª reunião, 2017. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/539169/Relat%C3%B3rio%20Final_CP_IPREV.pdf?sequence=1>.

PATTON, W. Recent developments in career theories: The influences of constructivism and convergence. *In*: ATHANASOU, J.A.; PERERA, H.N. **International handbook of career guidance**. Springer, Dordrecht, 2008. p. 133-156.

PATTON, W.; MCMAHON, M. The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. **International Journal for the Advancement of Counselling**, v. 28, n. 2, p. 153-166, 2006.

PATTON, W.; MCMAHON, M. **Career development and systems theory**: connecting theory and practice. Springer, 2014.

PATTON, W.; MCMAHON, M. Constructivism: What does it mean for career counselling? *In*: MCMAHON, Mary; PATTON, Wendy (Orgs.). **Career counselling: Constructivist approaches**. Routledge, 2016. p. 17-29.

PHILLIPS, D. R.; SIU, O. Global aging and aging workers. *In*: HEDGE, Jerry W.; BORMAN, W. C. (Orgs.). **The Oxford handbook of work and aging**, p. 11-32, 2012.

PLATAFORMA NILO PEÇANHA 2020. Disponível em:
<<https://www.plataformanilopecanha.org>>.

PWC; EAESP-FGV. **Envelhecimento da força de trabalho no Brasil**: como as empresas estão se preparando para conviver com equipes, que, em 2040, serão compostas principalmente por profissionais com mais de 45 anos? Março de 2013. Disponível em:
<<https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/pesq-env-pwc-fgv-13e.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2018.

RACHELS, J.; RACHELS, S. **Os elementos da filosofia moral**. AMGH Editora, 2013.

RAMSGAARD, S. B.; BOHN, A. My family matters: Past and future life stories in adolescents with refugee background. **Applied Cognitive Psychology**, v. 33, n. 6, p. 1247-1259, 2019.

REFLEXIVIDADE. *In*: MICHAELIS, Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. São Paulo: Editora Melhoramentos, 2021. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/>>. Acesso em: 25 abr. 2021.

REGO, A. *et al.* Quantos participantes são necessários para um estudo qualitativo? Linhas práticas de orientação. **Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa**, v. 17, n. 2, p. 43-57, 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.mec.pt/pdf/rpbg/v17n2/v17n2a04.pdf>>

RENNIE, D. L. Reflexivity and personcentered counseling. **Journal of Humanistic Psychology**, v. 44, n. 2, p. 182-203, 2004.

RIBEIRO, J. *et al.* Saturação da Análise na Investigação Qualitativa: Quando Parar de Recolher Dados? **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 6, n. 10, 2018. Disponível em:
<<https://editora.sepq.org.br/index.php/rpq/article/download/213/111>>

RIBEIRO, M. A.; DUARTE, M. E. **O paradigma Life Design: teoria, investigação e intervenção**. **Life Design: um paradigma contemporâneo em orientação profissional e de carreira**, p. 49-66, 2019.

ROBSON, S. M. *et al.* Successful aging: Criteria for aging well in the workplace. **Journal of Career Development**, v. 33, n. 2, p. 156-177, 2006. doi: 10.1177/0894845306292533

RONKAINEN, N. J.; RYBA, T. V. Understanding youth athletes' life designing processes through dream day narratives. **Journal of Vocational Behavior**, v. 108, p. 42-56, 2018.

RONKAINEN, N. J.; RYBA, T. V.; SELÄNNE, H. "She is where I'd want to be in my career": Youth athletes' role models and their implications for career and identity construction. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 45, p. 1-8, 2019.

ROSA, A. R.; TURETA, C.; BRITO, M. J.de. Práticas discursivas e produção de sentidos nos estudos organizacionais: a contribuição do construcionismo social. **Contextus**, v. 4, n. 1, 2006. doi: 10.19094/contextus.v4i1.32073

ROSSIER, J. Career adaptability and life designing. *In*: NOTA, L.; ROSSIER, J. **Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice**. Göttingen, Germany; Hogrefe, 2015. p. 153-167

RUDOLPH, C. W. Lifespan developmental perspectives on working: A literature review of motivational theories. **Work, Aging and Retirement**, v. 2, n. 2, p. 130-158, 2016.

RUDOLPH, C. W.; ZACHER, H.; HIRSCHI, A. Empirical developments in career construction theory. **Journal of Vocational Behavior**, v. 111, p. 1-6, 2019.

RUTH, J.; BIRREN, J. E.; POLKINGHORNE, D. E. The projects of life reflected in autobiographies of old age. **Ageing & Society**, v. 16, n. 6, p. 677-699, 1996.

RYBA, T. V. *et al.* "Sport has always been first for me" but "all my free time is spent doing homework": Dual career styles in late adolescence. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 33, p. 131-140, 2017.

SALMINEN, H. Supporting Longer Working Careers in Organisations: Challenges and Complexities. *In*: KANGAS, A. *et al.* (Orgs.). **Leading Change in a Complex World: Transdisciplinary Perspectives**, p. 87-101, 2019.

SALVATORE, Sergio; FREDA, Maria Francesca. Affect, unconscious and sensemaking. A psychodynamic, semiotic and dialogic model. **New ideas in psychology**, v. 29, n. 2, p. 119-135, 2011.

SAUNDERS, B. *et al.* Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization. **Quality & Quantity**, v. 52, n. 4, p. 1893-1907, 2018. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1007/s11135-017-0574-8>>

SAVICKAS, M. L. The next decade in vocational psychology: Mission and objectives. **Journal of Vocational Behavior**, v. 59, n. 2, p. 284-290, 2001. doi: 10.1006/jvbe.2001.1834

SAVICKAS, M. L. Career construction: A developmental theory of vocational behavior. *In*: BROWN, Duane (Ed.). **Career choice and development**. John Wiley & Sons, 2002. p. 149-205.

SAVICKAS, M. L. Meaning and mattering in career construction: The case of Elaine. *In*: meeting of the **National Career Development Association**, San Francisco, CA. Career Narratives. 2004.

SAVICKAS, M. L. The theory and practice of career construction. *In*: BROWN, S. D.; LENT, R. W. (Ed.). **Career development and counseling: Putting theory and research to work**. p. 42-70. John Wiley & Sons, 2005.

SAVICKAS, M. L. *et al.* Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. **Journal of vocational behavior**, v. 75, n. 3, p. 239-250, 2009. doi: j.vjb.2009.04.004

SAVICKAS, M. L. The self in vocational psychology: Object, subject, and project. *In* HARTUNG, P. J.; SUBICH, L. M. (Eds.), **Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts**. American Psychological Association, p. 17-33, 2011. doi: 10.1037/12348-002 2011.

SAVICKAS, M. L. Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. **Journal of Counseling & Development**, v. 90, n. 1, p. 13-19, 2012.

SAVICKAS, M. L. The theory and practice of career construction. *In* BROWN, S. D.; LENT, R. W. (Orgs.). **Career development and counselling: Putting theory and research to work**. 2nd ed, p. 147-183, Hoboken: Wiley, 2013.

SAVICKAS, M. L. Reflection and reflexivity during life-design interventions: Comments on Career Construction Counseling. **Journal of Vocational Behavior**, v. 97, p. 84-89, 2016.

SMYER, M.; PITT-CATSOUPHES, M. The meanings of work for older workers. **Generations**, v. 31, n. 1, p. 23-30, 2007. Disponível em: <<https://www.ingentaconnect.com/content/asag/gen/2007/00000031/00000001/art00005>>

SONNET, A.; OLSEN, H.; MANFREDI, T. Towards more inclusive ageing and employment policies: the lessons from France, the Netherlands, Norway and Switzerland. **De Economist**, v. 162, n. 4, p. 315-339, 2014.

SOUSA, I.; RAMOS, S. Diversidade intergeracional no trabalho: Demasiado parecidos para serem diferentes? **Superavit: Revista de Gestão & Ideias**, v. 3, p. 31-40, 2017. doi: 10.26358/srgivol3ar32.

SPARTA, M. O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1-2, p. 1-11, 2003.

SUETH, J. C. R. *et al.* **A Trajetória de 100 Anos dos Eternos Titãs: Da Escola de Aprendizes Artífices ao Instituto Federal**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo, 2009.

SUPER, D. E. A theory of vocational development. **American psychologist**, v. 8, n. 5, p. 185, 1953. doi: 10.1037/h0056046

SUPER, Donald E. **The psychology of careers**; an introduction to vocational development. 1957.

SUPER, D. E. A life-span, life-space approach to career development. **Journal of vocational behavior**, v. 16, n. 3, p. 282-298, 1980. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1

TOOSSI, M. Labor force projections to 2024: The labor force is growing, but slowly. *Monthly Lab. Rev.*, v. 138, p. 1-32, 2015.

TRUXILLO, Donald M.; CADIZ, David M.; RINEER, Jennifer R. The aging workforce: Implications for human resource management research and practice. **Oxford Handbooks Online: Business & Management**. DOI, v. 10, 2014.

TRUXILLO, D. M.; CADIZ, D. M.; HAMMER, L. B. Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. **The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 2, n. 1, p. 351-381, 2015. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435.

VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M.; SCHALK, R.; VAN VELDHOVEN, M. J. P. M. Ageing and careers: European research on long-term career development and early retirement. **Career Development International**, v.13, n. 2, p. 85-94, 2008. doi: 10.1108/13620430810860512

VIGNOLI, M. *et al.* Maintaining and engaging older workers at work: The trigger role of personal and psychosocial resources. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 32, n. 8, p. 1731-1753, 2021.

VILHJÁLMSDÓTTIR, G.; TULINIUS, T. H. The career construction interview and literary analysis. **Journal of Vocational Behavior**, v. 97, p. 40-50, 2016.

VUORI, J. *et al.* Enhancing late-career management among aging employees—a randomized controlled trial. **Journal of Vocational Behavior**, v. 115, p. 103327, 2019.

WACHELKE, J. F. R. *et al.* Princípios organizadores da representação social do envelhecimento: dados coletados via internet. **Estudos de Psicologia**, v. 13, n. 2, 2008. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/html/261/26113602002/>>

WATSON, J. C.; RENNIE, D. L. Qualitative analysis of clients' subjective experience of significant moments during the exploration of problematic reactions. **Journal of Counseling Psychology**, v. 41, p. 500–509, 1994.

ZACHER, H.; KOOIJ, D. T. A. M.; BEIER, M. E. Active aging at work: Contributing factors and implications for organizations. **Organ. Dynamics**, p. 1-21, 2018. doi: 10.1016/j.orgdyn.2017.08.001

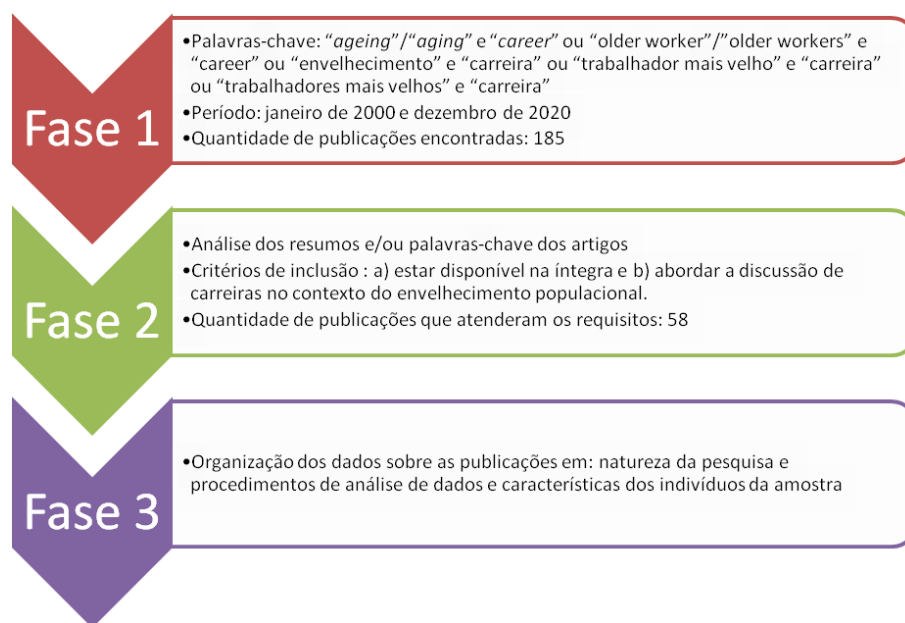
ZACHER, H.; FROIDEVAUX, A. Life stage, lifespan, and life course perspectives on vocational behavior and development: A theoretical framework, review, and research agenda. **Journal of Vocational Behavior**, v. 126, p. 103476, 2021.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Revisão Sistemática sobre Carreira e Envelhecimento da Força de Trabalho

Com o objetivo de caracterizar as publicações que envolvessem carreira e envelhecimento testadas empiricamente entre os anos 2000 e 2020, foi realizada uma revisão sistemática organizada em três fases (Figura 6). Para construção da base de dados foram identificados artigos entre periódicos das áreas de Psicologia e Administração disponibilizados no Portal de Periódicos da Capes.

Figura 6 – Fases da revisão sistemática



Em uma primeira fase, foi utilizada uma combinação entre as palavras-chave “ageing”/“aging” e “career”, entre “older worker”/“older workers” e “career”, entre “envelhecimento” e “carreira” e entre “trabalhador mais velho”/“trabalhadores mais velhos” e “carreira” na busca dos artigos. Essa busca foi realizada no período delimitado, publicações entre janeiro de 2000 e dezembro de 2020 com o objetivo de mapear as publicações mais atuais sobre a interseção de temas. Para compor a base de dados desta pesquisa, a publicação deveria ter como objeto de estudo carreira e o envelhecimento da força de trabalho. Nesta primeira busca, foram encontrados 185 artigos, excluindo-se os repetidos.

Na segunda fase a decisão de inclusão final do artigo na amostra foi definida pela análise dos resumos e/ou palavras-chave dos artigos. Caso a leitura desses elementos não fosse suficiente para determinar se o artigo cobria os critérios adotados, a leitura total do artigo foi realizada. 58 artigos atenderam aos requisitos definidos (APÊNDICE A). Os critérios de inclusão foram: a) estar disponível na íntegra e b) abordar a discussão de carreiras

no contexto do envelhecimento populacional. Dos artigos da amostra final as informações foram organizadas em cinco categorias definidas *a priori* e apresentadas no Quadro 7.

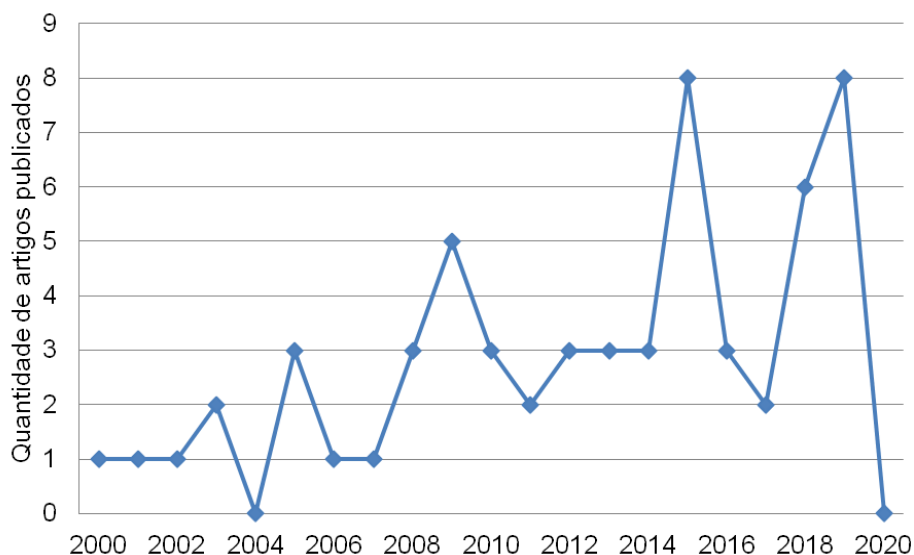
Quadro 7 – Categorias analisadas

Objetivo	Categoria analisada
Avaliar a variação cronológica da quantidade de trabalhos (crescimento/declive)	Quantidade de publicações/ano
Verificar a origem da produção científica	País de origem do(s) autor(es)
Avaliar a natureza da pesquisa e procedimentos de análise de dados	Quantitativo/ qualitativo Transversal/ longitudinal
Verificar as características dos indivíduos da amostra	Idade dos indivíduos da amostra Estudantes/ trabalhadores/ aposentados Iniciativa privada/ Serviço público/ Terceiro setor
Verificar os modelos teóricos utilizados	Modelo teórico adotado

Fonte: Elaborado pela autora.

Ao avaliar a variação cronológica da quantidade de publicações empíricas sobre o tema, verificou-se uma grande oscilação com elevação na quantidade de publicações anuais a partir de 2009 (Figura 7). Nos anos de 2004 e 2020 não foram encontradas nenhuma publicação empírica sobre o tema.

Figura 7 – Variação cronológica entre 2000 e 2020



Fonte: Elaborado pela autora.

Para averiguar o país de origem das publicações, optou-se por contabilizar tomando como base o país de origem do primeiro autor. As publicações originárias da América do Norte (Estados Unidos com dezenove publicações e Canadá com sete) e Europa (Alemanha, Bélgica, Dinamarca, Espanha, França, Holanda, Israel, Noruega, Polônia, Reino Unido e

Suíça) são 44,83% das publicações encontradas seguidos da Oceania, com três publicações originárias da Austrália. Juntas, Ásia e América Latina publicaram apenas três artigos acerca do tema (um do Brasil e dois da Coreia). Não foram encontradas publicações originárias da África.

A maior parte dos artigos foi publicada nos periódicos *Career Development International* (oito artigos), *Journal of Vocational Behavior* (sete artigos), *Frontiers in Psychology* e *Journal of Career Development* (ambos com três artigos) e *International Journal of Workplace Health Management* e *The International Journal of Human Resource Management* (ambos com dois artigos). Nos demais periódicos foram encontrados apenas um artigo. No Apêndice C é apresentada a lista completa com o quantitativo de publicações por periódico.

McMahon e Watson (2015) ressaltam a supremacia da avaliação quantitativa nos estudos sobre carreira e citam que McMahon, em publicação de 2008, expressou a esperança de que haveria um perfil crescente para a avaliação qualitativa de carreira no século XXI. Em uma análise em 11 periódicos que publicaram artigos sobre carreira e trabalho entre 1990 a 2009 foram encontrados 3.279 artigos. Destes, 55,9% utilizaram métodos quantitativos, 35,5% eram artigos teórico-conceituais e apenas 6,3% utilizaram métodos de pesquisa qualitativa.

Nesta pesquisa, com a revisão sistemática realizada, ainda é possível perceber a hegemonia das pesquisas quantitativas. 55,2% das publicações eram quantitativas, mas a quantidade de pesquisas qualitativas apresentou um resultado mais significativo: 29,3%. 15,5% das pesquisas usaram métodos mistos. Ressalta-se que esta pesquisa foi delimitada a publicações sobre carreira e envelhecimento. Somente 13 dos artigos se classificaram como longitudinais, sendo quatro com duas coletas e nove com três coletas. Vale destacar que, para Ployhart e Vandenberg (2010), o número mínimo de coletas em uma pesquisa longitudinal deve ser igual ou superior a três coletas.

No que diz respeito à idade dos indivíduos pesquisados, a maioria dos artigos realizou a pesquisa com indivíduos com mais de 40 anos de idade e com mais de 50 anos de idade (ambos com 29,3%), seguido de trabalhadores sem limite de idade (22,4%), com mais de 30 anos (6,9%), aposentados (5,2%) e com mais de 60 anos (3,4%). Duas pesquisas não descreveram a sua amostra em relação à idade.

Em sua maioria, os indivíduos pesquisados pelas pesquisas eram do setor privado. Apenas duas pesquisas foram realizadas com servidores públicos, mais especificamente, gestores do serviço público e servidoras públicas mais velhas. Na primeira pesquisa, o objetivo era o de descrever e explicar as crenças dos gestores do setor público em relação às medidas para promover o envelhecimento ativo dentro das organizações e como essas crenças podem se relacionar com suas próprias atitudes, idade, gênero, papéis organizacionais e estruturas e na segunda, analisar a situação das mulheres mais velhas no setor de serviços públicos na Alemanha, comparando mulheres com qualificações de nível médio a mulheres altamente qualificadas.

Os modelos teóricos adotados nas pesquisas foram, em sua maioria, relacionados ao desenvolvimento de carreira (treze artigos) seguido de transição de carreira (dez publicações) sucesso na carreira/carreira de sucesso (cinco artigos). Os demais modelos utilizados foram adaptabilidade de carreira, carreira tardia, trajetória de carreira, estágios de carreira, fim de carreira, gestão da carreira, identidade de carreira, satisfação com a carreira, aconselhamento de carreira, carreira sustentável, personalização de carreira, Teoria de Construção da Carreira (TCC), autodirecionamento de carreira, carreira de forma genérica, progressão de carreira, motivação de carreira e teoria social cognitiva da carreira. Ressalta-se que 10 publicações usaram mais de um modelo teórico.

Desta análise sistemática da literatura sobre carreira e trabalhadores mais velhos, pode-se concluir que: (a) as pesquisas sobre carreira de trabalhadores mais velhos ainda é incipiente, visto que em 20 anos, foram encontrados apenas 58 estudos empíricos; (b) o Brasil, um país que tende a um envelhecimento da força de trabalho, somente foi encontrado um artigo que aborda a carreira desses indivíduos; (c) ainda há uma hegemonia de métodos quantitativos mesmo sendo apontada a necessidade crítica de equilíbrio entre “métodos quantitativos e qualitativos [...] e epistemologias positivistas e construtivistas [...]” (SAVICKAS 2001, p. 287); (d) ainda são poucas as pesquisas realizadas no setor público – de 58 publicações, apenas duas tinham como foco o servidor público mais velho; e (e) apesar de Hirshi e Pang (2020) considerarem que o número crescente de trabalhadores mais velhos exige que tanto a pesquisa quanto a prática de desenvolvimento de carreira atendam às necessidades da força de trabalho em envelhecimento, nenhuma das publicações encontradas fez uso do paradigma Life Design, cuja base conceitual, conforme aponta Duarte *et al.* (2010) aborda o ciclo vital dos indivíduos como um todo e, desta forma, engloba não somente a construção da carreira, mas também a construção do self em todos os papéis da vida, é

contextual e deve desempenhar um papel marcadamente preventivo, preocupando-se com futuro dos indivíduos antes de eles enfrentarem as dificuldades das transições, comuns aos trabalhadores do século XXI. Conclui-se, do exposto, que os pressupostos do paradigma podem ser adotados em todos os estágios do ciclo de vida, incluindo-se os trabalhadores mais velhos.

APÊNDICE B – Artigos referentes à revisão sistemática

Quadro 8 – Artigos referentes à revisão sistemática

(continua)

Ano	Título	Objetivo	Autoria
2000	Successful Aging: Criteria for Aging Well in the Workplace	desenvolver um questionário de critérios provisórios para envelhecimento bem-sucedido no local de trabalho	S. M. Robson; R. O. Hansson; A. Abalos; M. Booth
2001	The role of opportunity structures in older women workers' careers	descrever fatores contextuais que exercem influência sobre se, quando e como as pessoas se aposentam	Rachel A. August; Victoria C. Quintero
2002	Women's retirement meanings: context, changes, and organizational lessons	identificar os significados associados à aposentadoria para uma amostra de mulheres imediatamente antes e após sua aposentadoria oficial.	Rachel A. August
2003	An Examination of the Role of Age in Mentoring Relationships	examinar o papel da idade e da diversidade de idades nas mentorias	Lisa M. Finkelstein; Tammy D. Allen; Laura A. Rhoton
2003	Exploring the impact of role models on older employees	argumentar que o comprometimento e a satisfação dos funcionários mais velhos com esta organização estarão associados à sua percepção dos modelos de papel disponíveis	Donald E. Gibson; Lisa A. Barron
2005	Older Workers and Bridge Employment: Redefining Retirement	explorar as experiências de transição de trabalhadores mais velhos que se aposentaram de carreiras de longo prazo e que estavam trabalhando em empregos intermediários	Ulrich, L. B.; Brott, P.

(continuação)

Ano	Título	Objetivo	Autoria
2005	Factors related to the career satisfaction of older managerial and professional women	Examinar os fatores que são importantes para a satisfação com a carreira de mulheres gerenciais e profissionais mais velhas	Marjorie Armstrong-Stassen, Sheila Cameron
2005	Hours invested in professional development during late career as a function of career motivation and satisfaction	determinar e compreender o comportamento de investimento na carreira dos trabalhadores em final de carreira (com idades entre 50-70)	Martin M. Greller
2006	Changes in social support for professional development and retirement preparation as a function of age	examinar se o apoio ao desenvolvimento de carreira difere em função da idade	Martin M. Greller; Sandra B. Richtermeyer
2007	Unlocking the Careers of Business Professionals Following Job Loss: Sensemaking and Career Exploration of Older Workers	explorar os mecanismos pelos quais a perda do emprego é experimentada como uma "bênção disfarçada"	Jelena Zikic; Julia Richardson
2008	Can you get a better deal elsewhere? The effects of psychological contract replicability on organizational commitment over time	examinar como as percepções do mercado de trabalho externo, particularmente sobre se os atuais contratos psicológicos podem ser replicados em outro lugar, influenciam o apego dos funcionários aos seus empregadores atuais	Thomas W. H. Ng; Daniel C. Feldman

(continuação)

Ano	Título	Objetivo	Autoria
2008	Individual and contextual antecedents of older managerial employees' willingness to accept intraorganizational job changes	examinar a respectiva influência das características individuais e fatores contextuais sobre a disposição dos funcionários em aceitar grandes mudanças internas de trabalho em suas carreiras finais	Karim Mignonac
2008	The nature, prevalence and correlates of generativity among men in middle career	explorar o caráter, contextos e correlatos de generatividade entre homens com idade entre 45-55.	Mike Clark; John Arnold
2009	Employability management practices in the Polish ICT sector	identificar problemas de gestão de carreira e determinar obstáculos para a implementação de práticas de gestão de empregabilidade no nível da empresa	Izabela Marzec <i>et al.</i>
2009	Variations in Human Capital Investment Activity by Age	examinar o investimento em capital humano por indivíduos mais velhos	Patricia A. Simpson; Martin M. Greller; Linda K. Stroh
2009	Non-standard employment after age 50: how precarious is it?	lançar luz sobre a qualidade dos empregos atípicos, muitas vezes ocupados por idosos	Martine D'Amours
2009	Age effects on the employability–career success relationship	investigar a semelhança da estrutura do fator para a empregabilidade autorelatada versus avaliada pelo supervisor para duas faixas etárias de trabalhadores	Beatrice I.J.M. Van der Heijden <i>et al.</i>

(continuação)

Ano	Título	Objetivo	Autoria
2009	Employees' Intentions to Retire Early: A Case of Planned Behavior and Anticipated Work Conditions	investigar as intenções de aposentadoria precoce dos funcionários mais velhos, estendendo a teoria do comportamento planejado com condições de trabalho antecipadas	Karen van Dam; Janine D. M. van der Vorst; Beatrice I. J. M. Van Der Heijden
2010	Antecedents of older workers' motives for continuing to work	identificar antecedentes demográficos e relacionados ao trabalho dos motivos que influenciam a decisão dos trabalhadores mais velhos de permanecer na força de trabalho	Andrew Templer; Marjorie Armstrong-Stassen; Julian Cattaneo
2010	The Link between Age, Career Goals, and Adaptive Development for Work-Related Learning Among Local Government Employees	investigar a seleção de funcionários e engajamento de metas de aprendizagem e desenvolvimento e oportunidades e restrições para a aprendizagem no trabalho em relação à demografia e objetivos de carreira.	Megan Tones; Hitendra Pillay; Kathy Kelly
2010	Later-Life Career Disruption and Self-Rated Health: An Analysis of General Social Survey Data	descrever situações de interrupção da carreira na velhice (LLCD) em trabalhadores mais velhos no Canadá e investigar a associação entre LLCD e saúde autoavaliada.	Y.H. He; A. Colantonio; V.W. Marshall
2011	The association between self-reported health, late career transitions and working time modulations in England	Discutir o papel que as modulações do tempo de trabalho podem desempenhar na explicação da saúde dos trabalhadores mais velhos.	Jacques Wels
2011	Guidance for Older Workers: An Overview of the Spanish Situation	atrair a atenção na orientação de carreira para uma abordagem política econômica	María-José López-Sánchez

(continuação)

Ano	Título	Objetivo	Autoria
2012	Intention to unretire: HR and the boomerang effect	identificar antecedentes de intenção de não se aposentar entre um grupo de aposentados que incluía tanto aqueles que não haviam retornado ao mercado de trabalho desde a aposentadoria quanto aqueles que não haviam se aposentado anteriormente.	Francine Schlosser; Deborah Zinni; Marjorie Armstrong-Stassen
2012	The influence of subjective life expectancy on retirement transition and planning: A longitudinal study	examina o construto da expectativa de vida subjetiva , ou a estimativa da idade provável da morte de alguém	Barbara Griffin; Beryl Hesketh; Vanessa Loh
2012	Managers' Beliefs about Measures to Retain Senior Workforce	descrever e explicar as crenças dos gestores do setor público em relação às medidas para promover o envelhecimento ativo dentro das organizações e como essas crenças podem se relacionar com suas próprias atitudes, idade, gênero, papéis organizacionais e estruturas	Reidar J. Mykletun; Trude Furunes; Per Erik Solem
2013	'The engine just started coughing!' — Limits of physical performance, aging and career continuity in elite endurance sports	explorar como significados existenciais ligados a experiências de envelhecimento estão conectados com a tomada de decisão dos atletas em relação à continuidade da carreira e aposentadoria	Noora J. Ronkainen; Tatiana V.Ryba; Mark S.Nestib
2013	Self-directed career attitude and retirement intentions	testar um modelo da relação entre autodirecionamento de carreira e intenções de aposentadoria, mediada por comportamentos de autogestão de carreira e engajamento	Ans De Vos; Jesse Segers

(continuação)

Ano	Título	Objetivo	Autoria
2013	Career progression in older managers	explorar o que leva os gerentes do Reino Unido com mais de 50 anos a continuar progredindo em suas carreiras em vez de se aposentar, e suas percepções de progressão na carreira em um momento da vida em que as oportunidades de promoção podem ter cessado.	Dianne Bown-Wilson; Emma Parry
2014	Ambiguities of work satisfaction for middle-aged and older career women in the Netherlands: Stretching a tradition	explorar ambiguidades em relação ao emprego para mulheres de meia-idade e mais velhas na Holanda	Elena Bendien
2014	The Nature and Meaning of Identity in Retired Professional Women	understand the complex experience of retirement and the meaning of identity for women who recently retired from a professional career	Lisa Borrero; Tina M. Kruger
2014	Returning to the workforce after retiring: a job demands, job control, social support perspective on job satisfaction	investigar possíveis diferenças entre aposentados que trabalham e trabalhadores não aposentados em termos de suas características de trabalho e como essas características de trabalho estão relacionadas à satisfação no trabalho	Melissa Brown; Marcie Pitt-Catsoupes; Tay K. McNamara; Elyssa Besen
2015	Older Professional Women's Views on Work: A Qualitative Analysis	Reportar sobre as experiências de carreira de mulheres profissionais mais velhas	Susan C. Whiston; Rachel P. Feldwisch; Kelsee M. Evans; Chelsea S. Blackman; Lynn Gilman

(continuação)

Ano	Título	Objetivo	Autoria
2015	The mediating role of job content plateau on the relationship between work experience characteristics and early retirement and turnover intentions	elucidar a relação entre cinco experiências ou condições de trabalho (estereótipos relacionados à idade, suporte organizacional percebido [POS], suporte do colega de trabalho, satisfação com a carreira e alcançar um patamar de trabalho) e duas diferentes intenções de retirada organizacional - aposentadoria precoce e rotatividade - à luz das tendências para abolir ou aumentar a idade de aposentadoria obrigatória Israel e outras partes do mundo ocidental.	Hila Hofstetter; Aaron Cohen
2015	Success Is Satisfaction with What You Have'? Biographical Work–Life Balance of Older Female Employees in Public Administration	analisar a situação das mulheres mais velhas no setor de serviços públicos na Alemanha, comparando mulheres com qualificações de nível médio a mulheres altamente qualificadas, a fim de explorar a interseção de idade, qualificação e trajetórias de trabalho e vida	Elisabeth Schilling
2015	Career success of older workers: the influence of social skills and continuous learning ability	examinar a influência das competências - habilidades sociais e capacidade de aprendizagem contínua - no sucesso e na satisfação na carreira de trabalhadores com 50 anos ou mais.	Sophie Hennekam

(continuação)

Ano	Título	Objetivo	Autoria
2015	Development (f)or Maintenance? An Empirical Study on the Use of and Need for HR Practices to Retain Older Workers in Health Care Organizations	examinar a prevalência de práticas de RH (HRM e HRD) para reter trabalhadores mais velhos em organizações de saúde; (b) avaliar as práticas de RH especificamente concebidas para facilitar a retenção de trabalhadores mais velhos; e (c) classificar essas práticas de RH em relação às necessidades dos trabalhadores mais velhos, gerentes de linha e profissionais de RH	Klaske N. Veth; Ben J. M. Emans; Beatrice I. J. M. Van der Heijden; Hubert P. L. M. Korzilius; Annet H. De Lange
2015	Social Cognitive Career Theory, the Theory of Work Adjustment, and Work Satisfaction of Retirement-Age Adults	avaliou a relação entre preditores teorizados de satisfação no trabalho propostos pela teoria social cognitiva de carreira (SCCT)	Pamela F. Foley; Megan C. Lytle
2015	The Role of Community Colleges in Career Transitions for Older Workers	examinar o envolvimento de faculdades comunitárias em programas de extensão e apoio para trabalhadores mais velhos deslocados.	Phyllis A. Cummins
2015	The expectations and aspirations of a late-career professional woman	apresentar um poderoso relato das experiências vividas por uma mulher em final de carreira.	Carol Atkinson; Jackie Ford; Nancy Harding; Flora Jones
2016	No more lock-step retirement: Boomers' shifting meanings of work and retirement	Explorar como os babyboomers estão trabalhando e os significados e motivações para suas decisões e planos em suas carreiras futuras.	Erik Kojola; Phyllis Moen

(continuação)

Ano	Título	Objetivo	Autoria
2016	Older and More Engaged: The Mediating Role of Age Linked Resources on Work Engagement	o esclarecer como os trabalhadores mais velhos estão mais engajados no trabalho do que os trabalhadores mais jovens	Najung Kim; Seung-Wan Kang
2017	Activity in the third age: examining the relationship between careers and retirement experiences	compreender como histórias de carreira afetam experiências de aposentadoria mais amplas	Holly Birkett; Fiona Carmichael; Jo Duberley
2017	Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes	examinar, utilizando o Modelo de Carreira Caleidoscópico, se os membros da geração Baby Boom e da Geração X diferem em suas necessidades de autenticidade, equilíbrio e desafio.	Sherry E. Sullivan; Monica L. Forret; Shawn M. Carraher; Lisa A. Mainiero
2018	Docentes do Ensino Superior – Gestão da Carreira na Fase Pré-Aposentadoria	entender como os docentes do ensino superior gerenciam suas carreiras quando na iminência da aposentadoria	Cristiane Buhamra Abreu; Marina Dantas de Figueiredo
2018	The impact of age norms on career transition intentions	examinar como as normas de idade influenciam a relação entre diferenças individuais, atitudes de trabalho e intenções de buscar transições de carreira para adultos de meia-idade (com 35 anos ou mais).	Holly Slay Ferraro; Greg Prussia; Shambhavi Mehrotra

(continuação)

Ano	Título	Objetivo	Autoria
2018	Learning Climate Perceptions as a Determinant of Employability: An Empirical Study Among European ICT Professionals	investigar o papel da idade na relação entre as percepções do clima de aprendizagem e a empregabilidade avaliada pelo próprio e pelo supervisor entre os profissionais das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) europeias.	Claudia M. Van der Heijde
2018	Job Loss in a Group of Older Canadian Workers: Challenges in the Sustainable Labour Market Reintegration Process	examinar os diferentes processos de reinserção no mercado de trabalho e compreender a sua sustentabilidade de uma perspetiva psicológica.	Geneviève Fournier; Hélène Zimmermann; Jonas Masdonati; Christine Gauthier
2018	Belgian temporary workers at end of working life: an intersectional lifecourse analysis	analisar A problemática do trabalho temporário em fim de carreira a partir de uma perspectiva dual, considerando a incorporação de temporalidades na modernidade avançada e, de forma mais ampla, no paradigma do 'curso de vida'.	Nathalie Burnay
2018	Uncertain Futures: Organisational Influences on the Transition from Work to Retirement	analisar a organização do "fim do trabalho", a construção da idade dentro das organizações e as influências na prestação de apoio no final da vida profissional.	Chris Phillipson; Sue Shepherd; Mark Robinson; Sarah Vickerstaff

(continuação)

Ano	Título	Objetivo	Autoria
2019	Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning	entender como as pessoas constroem suas carreiras na vida adulta	Ulrike Fasbender; Anne M.Wöhrmann; Mo Wang; Ute-Christine Klehe
2019	The impact of career customization on work outcomes: Boundary conditions of manager support and employee age	investigar os efeitos longitudinais da personalização de carreira em massa (MCC) nas atitudes de trabalho e nos resultados objetivos da carreira de funcionários em uma empresa de serviços profissionais na Holanda	P. Matthijs Bal; Marco Van Kleef; Paul G. W. Jansen
2019	Please Don't Look at Me That Way. An Empirical Study Into the Effects of Age-Based (Meta-)Stereotyping on Employability Enhancement Among Older Supermarket Workers	examina as relações entre a idade cronológica dos trabalhadores (comparando os trabalhadores mais velhos com grupos mais jovens e de meia-idade, respectivamente) e as dimensões da empregabilidade auto-relatada, e como as percepções de estereotipagem negativa (meta-) em relação à produtividade, confiabilidade e pessoal dos trabalhadores mais velhos a adaptabilidade modera essas relações.	Pascale Peters <i>et al</i>
2019	Retrospective Predictors of Successful Career Change Among Older Workers: Perceived Objective Success Versus Perceived Subjective Success	explorar os antecedentes ou resultados das mudanças de carreira	Kenneth S. Shultz; Deborah A. Olson; Eric M. Vogelsang

(conclusão)

Ano	Título	Objetivo	Autoria
2019	Career adaptability and active job search behavior of Korean older workers: The mediating roles of attitudes toward seeking professional psychological help	o examinar o papel mediador das atitudes em relação à busca de ajuda psicológica profissional entre a adaptabilidade de carreira e o comportamento de busca ativa de emprego de trabalhadores mais velhos na Coreia do Sul	Doo Hun Lim; Woocheol Kim; Heh Youn Shin
2019	Self-Employment in Later Life: How Future Time Perspective and Social Support Influence Self-Employment Interest	examinar como as atitudes em relação ao próprio envelhecimento, perspectiva de tempo futuro (capturada pela percepção do tempo restante para viver) e apoio percebido de indivíduos referentes predizem a autoeficácia para o empreendedorismo e as expectativas de resultado, influenciando o interesse pelo trabalho autônomo.	Valerie Caines; Joanne Kaa Earl; Prashant Bordia
2019	Do we act as old as we feel? An examination of subjective age and job crafting behaviour of late career employees	examina os funcionários em final de carreira se a idade subjetiva está relacionada aos comportamentos de elaboração de empregos de trabalhadores mais velhos e se a elaboração de empregos está relacionada a níveis mais elevados de significância para o trabalho no final da carreira.	Noemi Nagy; Claire S. Johnston; Andreas Hirschi
2019	The association between self-reported health, late career transitions and working time modulations in England	Discutir o impacto das transições do fim da carreira na saúde	Jacques Wels

APÊNDICE C – Periódicos onde foram publicados os artigos da revisão sistemática

Quadro 9 - Periódicos em que os artigos foram publicados

Periódico	Quantidade de publicações encontradas
Career Development International	8
Journal of Vocational Behavior	7
Frontiers in Psychology	3
Journal of Career Development	3
International Journal of Workplace Health Management	2
Journal of Aging Studies	2
The International Journal of Human Resource Management	2
Adultspan Journal	1
Ageing & Society	1
Canadian Journal of Administrative Sciences	1
Canadian Journal on Aging	1
Community College Journal of Research and Practice	1
Employee Relations	1
European Journal of Women's Studies	1
Gender in Management: An International Journal	1
Gender, work & organization	1
Group & Organization Management	1
Human Relations	1
Human Resource Development International	1
Human Resource Development Quarterly	1
Human Resource Management	1
Industrial Relations	1
International Journal of Manpower	1
Journal of Employment Counseling	1
Journal of Career Assessment	1
Journal of Employment Counseling	1
Journal of Management Development	1
Journal of Organizational Behavior	1
Journal of Women & Aging	1
Norwegian Social Research	1
Personnel Review	1
Revista Gestão Universitária na América Latina	1
Social Policy & Society	1
Sustainability	1
The Career Development Quarterly	1
Work and Organizational Psychology	1
Work, employment and society	1
Ageing International	1

APÊNDICE D – 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

Informações ao participante:

Prezada,

Você foi convidado(a) a participar como voluntária da pesquisa intitulada **“ENVELHECIMENTO E CARREIRA: Uso da narrativa na construção de significados de carreira de trabalhadores mais velhos”** que está sendo desenvolvida pela pesquisadora Paula Mara Costa de Araujo e orientada pela pesquisadora Prof^a Dr^a Mônica de Fátima Bianco, no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo. Essa pesquisa se propõe a compreender como os trabalhadores mais velhos de uma Instituição de Ensino pública brasileira constroem as suas narrativas de carreira, diante ao prolongamento de suas vidas profissionais.

A contribuição deste estudo está na possibilidade de compreender os processos interpretativos e interpessoais pelos quais os trabalhadores mais velhos constroem o prolongamento de suas vidas profissionais, uma vez que no atual cenário do serviço público brasileiro e devido à perspectiva de crescimento do quantitativo da força de trabalho envelhecida, compreender como são construídas as narrativas de carreira no desempenho de suas atividades produtivas são aspectos fundamentais.

Quanto aos benefícios desta pesquisa, almeja-se contribuir para o direcionamento de ações e estratégias que possibilitem aos trabalhadores mais velhos atribuírem direção e significado ao prolongamento das suas vidas profissionais.

O estudo será realizado por meio de entrevistas com servidores técnicos-administrativos e professores com mais de 40 anos de idade que atuam no Instituto Federal do Espírito Santo.

Sobre a participação na pesquisa:

Sua participação é anônima, voluntária e confidencial. Não haverá, por parte da pesquisadora, qualquer incentivo financeiro, uma vez que a finalidade exclusiva da pesquisa é contribuir para o aprofundamento dos **temas de vida e processos reflexivos**, por meio da produção de tese de doutorado, artigos técnico-científicos e demais produções acadêmicas.

Sua colaboração ocorrerá de forma anônima, por meio de entrevista individual, a ser gravada em áudio ou áudio visual, por meio de sua autorização prévia. Os materiais obtidos nas entrevistas serão transcritos e, posteriormente, analisados através do método de análise de conteúdo. Todo esse material será utilizado exclusivamente para fins desta pesquisa, bem como para documentos científicos derivados desse trabalho, não sendo compartilhado ou divulgado para nenhuma outra finalidade. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardados o sigilo e o anonimato.

As informações obtidas por meio de sua participação não permitirão a identificação de sua pessoa, exceto às responsáveis pela pesquisa. As informações coletadas serão guardadas em formatos de áudio ou áudio visual e, posteriormente, transcritas e não serão utilizadas em seu prejuízo ou de outras pessoas, inclusive na forma de danos à estima, prestígio e prejuízo econômico ou financeiro. A pesquisadora se compromete a manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término desta pesquisa. Após 05 (cinco) anos da pesquisa, todo o material será destruído.

A sua participação poderá envolver riscos mínimos, a saber: insegurança quanto a melhor resposta a ser fornecida; conflitos entre o que pensa e o que imagina que deva ser respondido; desconforto por ser perguntado sobre assuntos que podem lhe gerar constrangimento ou tristeza.

Para amenizar tais riscos, os objetivos da presente pesquisa serão esclarecidos pelo pesquisador antes do seu aceite em participar da pesquisa e será garantido o direito à liberdade de retirar o seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, independentemente do motivo e sem quaisquer prejuízos. Além disso, caso seja percebida qualquer possibilidade de danos emocionais ao entrevistado, a entrevista será interrompida e as medidas cabíveis serão discutidas, incluindo o informe ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).

Ressaltamos que, como participante, não haverá nenhuma despesa, bem como nenhuma remuneração, destacando que eventuais gastos na pesquisa, caso haja, serão ressarcidos pelo pesquisador. Ressalta-se que, caso sejam identificados e comprovados danos provenientes desta pesquisa, o Sr.(a) tem assegurado o direito a buscar indenização.

Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será impresso em duas vias, que serão assinadas e rubricadas em todas as páginas por você e por Paula Mara Costa de Araujo, pesquisadora, sendo garantida a você a posse de uma dessas vias.

Em caso de dúvidas ou esclarecimentos sobre a pesquisa, entre em contato pelo telefone (27) 9 9994 4493 ou e-mail paulamcaraujo@gmail.com.

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) deverá ser contatado para o caso de denúncias ou intercorrências na pesquisa. Este contato poderá ser feito pelo telefone (27) 3145 9820 ou e-mail cep.goiabeiras@gmail.com, pessoalmente ou via Correios no seguinte endereço: Avenida Fernando Ferrari, 514, Campus Universitário, sala 07 do Prédio Administrativo do CCHN, Goiabeiras, Vitória – ES, CEP 29.075-910.

Declaro que fui esclarecido e recebi todas as informações sobre a pesquisa **“ENVELHECIMENTO E CARREIRA: Uso da narrativa na construção de significados de carreira de trabalhadores mais velhos”** e os seguintes direitos relacionados: garantia de receber informações a qualquer dúvida relacionada com a pesquisa; liberdade de deixar de participar da pesquisa a qualquer momento; segurança de não ser identificado, mantendo o anonimato das informações e a garantia de que estas serão mantidas e utilizadas somente para fins de pesquisa; conhecimento que não receberei qualquer incentivo financeiro pela minha participação na pesquisa; ciência de que haverá gravação de áudio da entrevista e segurança de que não terei nenhum prejuízo ou punição, de qualquer natureza, por participar ou não desta pesquisa.

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

_____, ES, _____ de _____ de _____

(nome do participante)
Participante

Paula Mara Costa de Araujo
Pesquisadora

APÊNDICE E – Roteiro para entrevista narrativa

1) Consentimento informado

Convite para participação como voluntário (a) da pesquisa e leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

2) Introdução ao tema

Explicar que está sendo estudado como o servidor percebe a construção de sua vida profissional, e que o objetivo do encontro é que ele/ela conte a sua história profissional. Esclarecer que, após a narrativa, a pesquisadora irá fazer algumas perguntas relacionadas ao que o servidor contou para melhor entendimento. Informar que a pesquisadora não está fazendo juízo de valor do relato apresentado pelo servidor.

3) Investigação inicial

Bloco 1 – Introdução e caracterização do(a) entrevistado(a) - Dados sócio-demográficos

1. Idade:
2. Escolaridade:
3. Estado Civil:
4. Filhos?
5. Naturalidade:
6. Gênero:
7. Tempo de trabalho:
8. Cargo atual:
9. Tempo em que trabalha no Ifes:
10. Regime de trabalho:
11. Porcentagem de renda familiar

Bloco 2 – Localização dos acontecimentos marcantes

Nossa vida laboral é composta de diversos momentos marcantes e desafios. Muitas vezes, momentos de enfrentamento, de novos planos, de decisões difíceis

são marcantes em nossa trajetória profissional. Gostaria que você se recordasse de até cinco desses momentos marcantes, sendo que pelo menos dois tenham ocorrido nos últimos 10 anos, e que descreva cada um deles nestes cartões (*post its*). Agora, localize cada um desses momentos neste gráfico (APÊNDICE F) que representa sua linha do tempo. Descreva também suas perspectivas futuras para o trabalho e localize-as na linha do tempo.

Bloco 3 – Relação self-trabalho

Essa figura (APÊNDICE G) apresenta sete caixas que contêm dois círculos que representam o trabalho de forma geral e sua vida. Esses círculos podem se sobrepor em diferentes graus. Em um extremo (Caixa 1), os dois círculos estão separados representando que sua vida é separada do trabalho em geral. No outro extremo (Caixa 7), os dois círculos estão totalmente sobrepostos, demonstrando que você está totalmente envolvido com o trabalho em geral. Para cada um dos momentos inseridos na linha do tempo, desenhe a configuração de círculos que mais representa sua relação com o trabalho naquele momento.

4) Narrativa principal

Bloco 1 – Sobre o passado e sobre o presente

Vamos conversar agora sobre sua carreira, o trabalho e você. Utilizando como guia a linha do tempo que você construiu, gostaria que você me contasse a sua história considerando os eventos marcados na linha do tempo. Tente lembrar fatos, de como era o seu dia a dia, o que o trabalho e sua carreira significaram para você em cada época que você destacou na linha do tempo e também alguma outra questão que você venha a se lembrar e que considere relevante. Fale de situações, expectativas, momentos de satisfação e decepção e também das pessoas que possam ter influenciado na forma como você se relacionava com a seu trabalho e sua carreira. Fique à vontade para contar tudo o que considerar importante. até o momento atual que sua vida profissional se encontra.

Bloco 2 – Perspectivas futuras

Para falar de suas perspectivas futuras, continuaremos a usar a linha do tempo como um guia para ajudar a organizar suas lembranças e perspectivas, mas você pode se sentir a vontade para ir e voltar nos pontos que você desejar.

Pensando em sua experiência como profissional hoje em relação ao seu trabalho e a sua carreira com os momentos passados apontados por você, como você descreve as mudanças e a que você atribui essas mudanças? Você vislumbra mais mudanças para sua vida profissional futura? Fale da sua atual relação com o trabalho e com a sua carreira, o que isso significa para você hoje e como você visualiza essa relação no futuro?

5) Fase de questionamento

Com base nas narrativas principais, serão realizadas perguntas iminentes caso haja necessidade de esclarecimento das percepções descritas dos entrevistados quanto as construções ocorridas no processo interpretação e interações narrados por eles.

Para compreender como se deu adaptabilidade de carreira para estes trabalhadores e entender como os recursos de adaptabilidade de carreira são moldados dado ao prolongamento da vida profissional, buscam-se respostas para questões como:

- Houve algum tipo de preparação para enfrentamento deste momento? (mudanças de carreira identificadas na narrativa)
- Ao que você atribui o a viabilização de seus projetos futuros? E o que te motivou a decidir por esse caminho? Essa motivação já existia antes?
- Em alguns destes momentos você se sentiu encorajado ou amedrontado? Quais estratégias ou abordagens você se utilizaria em mudanças futuras?

Para compreender como o significado do trabalho se constrói para estes trabalhadores mais velhos, e entender o que o significa trabalhar para estes, busca se enxergar como estão dispostos os padrões de ações no decorrer da vida laboral através de questões como:

- Dos momentos significantes apontados, o que significava o trabalho em sua vida?

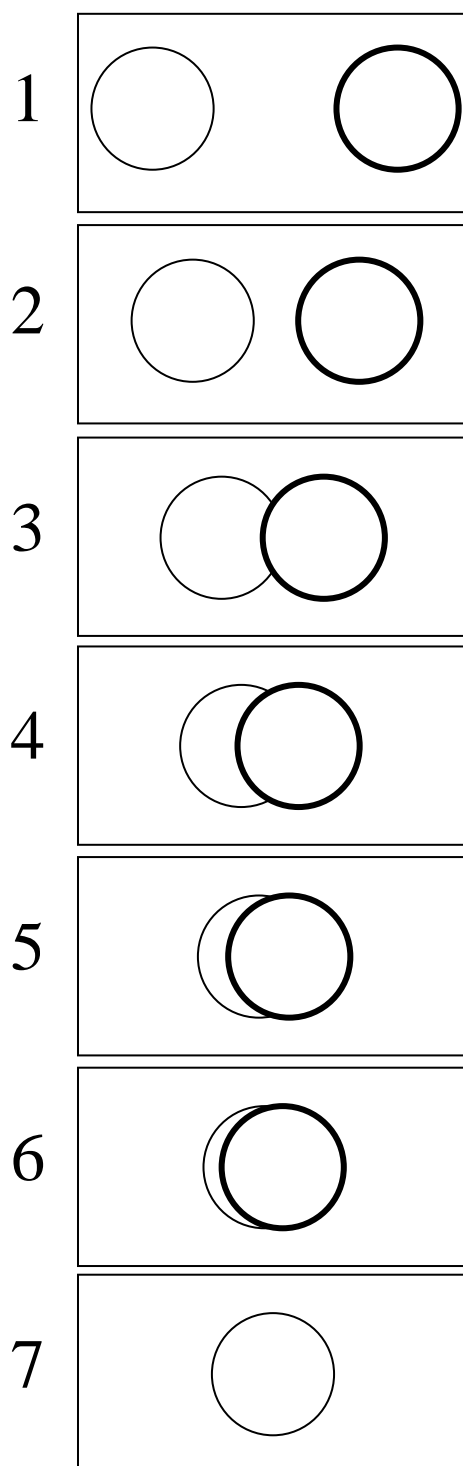
- Dos papéis de trabalho já ocupados por você, qual você aponta como mais significativo e o que te leva a pensar assim?
- O que sua atividade laboral representa para você hoje?
- Das atividades laborais já executadas por você, o que mais te impactou e como você reagiu?

6) Fase de conclusão da entrevista

Nesse momento, após parar de gravar a entrevista virão os “Por quês?” Dos comportamentos adotados no dia a dia do trabalho e da carreira.

APÊNDICE F – Linha do tempo



APÊNDICE G – Diagramas da relação self-trabalho

Fonte: MOW (1995)

APÊNDICE H – Roteiro para entrevista semiestruturada com o gestor de pessoas

1) Consentimento informado

Convite para participação como voluntário (a) da pesquisa e leitura, assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e permissão para gravar a entrevista.

2) Introdução ao tema

Explicar que está sendo estudado como o servidor mais velho percebe a construção de sua vida profissional e que o objetivo do encontro é que ele/ela fale quanto a programas e práticas para o público dos trabalhadores mais velhos da instituição.

3) Fase de questionamento

É sabido que a mudança do perfil de trabalhadores ativos com o aumento do quantitativo de trabalhadores mais velhos vem provocando novas reflexões e propostas que visem o suporte ao desenvolvimento profissional e necessidades de vida dessa força de trabalho que continuam trabalhando por mais tempo. Para isso relacionei algumas perguntas para orientar nossa entrevista.

- Qual é sua concepção de Servidor mais velho?
- O que você acredita que muda para o trabalhador e para a organização, quando o trabalhador é mais velho?
- Quais fatores você acredita que influenciam a permanência dos trabalhadores mais velhos em atividade?
- O Ifes já realizou algum tipo de pesquisa voltada aos servidores mais velhos?
- Na sua opinião quais fatores interferem e influenciam na prolongamento da permanência do trabalhador mais velho, na instituição? E como você colocaria pesos entre os fatores de necessidade financeiras e a importância psicossocial da carreira na vida dos trabalhadores. E por quê?
- Como você acredita que organizações podem ajudar aos indivíduos a permanecerem por mais tempo e garantir sua satisfação no trabalho?

- Existe algum acompanhamento por parte do Ifes em relação ao quantitativo de aposentadorias?
- Após essa última mudança na previdência, os pedidos aumentaram ou diminuíram?
- Você acredita que as pessoas se sentem amedrontadas com essas reformas? Se sim, isso caberia mais aos trabalhadores mais velhos ou mais novos?
- Quantas pessoas temos hoje no Ifes utilizando o abono de permanência?
- De que forma você acredita que a organização e as pessoas veem a permanência dos trabalhadores mais velhos? E você como gestor, nota alguma particularidade ao lidar com esse público ou não faz diferença? Você observa alguma diferença de comportamento que poderia ser atribuída ao fato de serem trabalhadores mais velhos?
- O Ifes emprega alguma prática de gestão de pessoas direcionadas para a gestão da idade? Se sim, quais? Se não, há planos para isso?
- O Ifes tem a Coordenadoria de atenção à saúde do Servidor, ela atua de alguma forma na gestão da idade?

4) Fase de conclusão da entrevista

Deixo aberto agora caso você queira fazer alguma complementação que minhas perguntas não tenham alcançado.

APÊNDICE I – Dados sócio demográficos

Quadro 10 – Dados sociodemográficos consolidados

Entrevistado	Idade	Escolaridade	Estado Civil	Filhos	Naturalidade	Gênero	Tempo de trabalho [anos]	Cargo	Tempo de lfs [anos]	Jornada	% da renda
2	50	Doutorado	Solteiro(a)	0	Vitória/ES	Feminino	27	Docente	22	40h DE	100%
3	48	Mestrado	Casado(a)	0	Vitória/ES	Masculino	30	Docente	14	40h	60%
4	44	Doutorado	Solteiro(a)	0	Colatina/ES	Feminino	21	TAE - Nível E	15	40h	80%
5	48	Mestrado	Solteiro(a)	1	Vitória/ES	Feminino	30	TAE - Nível D	13	40h + horista	100%
6	51	Doutorado	Casado(a)	1	Vitória/ES	Masculino	27	Docente	23	40h	40%
7	54	Mestrado	Divorciado(a)	3	Cachoeiro de Itapemirim/ES	Feminino	31	TAE - Nível E	10	30h	75%
8	54	Mestrado	Casado(a)	1	Macapá/AP	Masculino	32	Docente	29	40h DE	100%
9	53	Mestrado (em andamento)	Casado(a)	2	Santa Teresa/ES	Feminino	33	TAE - Nível D	8	40h	50%
10	54	Doutorado	Casado(a)	2	Linhares/ES	Masculino	30	Docente	14	40h DE	96%
11	50	Doutorado	União Estável	2	Vitória/ES	Masculino	24	Docente	24	40h DE	100%
12	52	Doutorado (em andamento)	Casado(a)	2	Rio de Janeiro/RJ	Masculino	30	TAE - Nível E	4	25h	60%
13	50	Mestrado	Casado(a)	1	Vitória/ES	Feminino	32	TAE - Nível E	14	40h	50%
14	56	Doutorado	Casado(a)	0	Colatina/ES	Masculino	36	Docente	26	40h	50%
15	53	Mestrado	Casado(a)	1	Vitória/ES	Masculino	36	Docente	35	40h	60%
16	49	Doutorado	Casado(a)	3	Vigolândia/MG	Masculino	21	Docente	17	40h	100%
17	50	Doutorado	Casado(a)	2	Piracicaba/SP	Masculino	34	Docente	15	40h	100%
18	49	Mestrado (em andamento)	União Estável	0	Canoas/RS	Masculino	18	TAE - Nível D	11	40h	60%