

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

BÁRBARA PEGORETTI

**ADAPTABILIDADE E PLANEJAMENTO DE CARREIRA PARA JOVENS
UNIVERSITÁRIOS: UM ESTUDO À LUZ DA TEORIA DA CONSTRUÇÃO DE
CARREIRA**

**VITÓRIA
2021**

BÁRBARA PEGORETTI

**ADAPTABILIDADE E PLANEJAMENTO DE CARREIRA PARA JOVENS
UNIVERSITÁRIOS: UM ESTUDO À LUZ DA TEORIA DA CONSTRUÇÃO DE
CARREIRA**

Dissertação de Mestrado apresentada ao curso de Mestrado em Administração do 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 grau de Mestre em Administração, na linha de pesquisa em Organização e Trabalho.

Orientadora: Prof.^a. Dra. Priscilla de Oliveira Martins da Silva

VITÓRIA

2021

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

P376a Pegoretti, Bárbara, 1995-
Adaptabilidade e planejamento de carreira: um estudo à luz da teoria da construção de carreira / Bárbara Pegoretti. - 2021. 122 f.

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

1. carreira. 2. adaptabilidade de carreira. 3. planejamento de carreira. 4. mercado de trabalho. 5. jovens. I. Martins da Silva, Priscilla de Oliveira. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 65

BÁRBARA PEGORETTI

ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E PLANEJAMENTO DE CARREIRA
PARA JOVENS UNIVERSITÁRIOS: UM ESTUDO À LUZ DA TEORIA DA CONSTRUÇÃO
DE CARREIRA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração (Mestrado) da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovada em 03 de novembro de 2021.

Profa. Dra. Priscilla de Oliveira Martins da Silva
Orientadora

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

Prof. Dr. Bruno Felix Von Borell de Araújo
Membro externo – Fucape Business School



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
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração
Programa de Pós-Graduação em Administração - PPGA/CCJE
Em 03/11/2021 às 15:57

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/300041?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
RUBENS DE ARAUJO AMARO - MATRÍCULA 1998967
Membro - Colegiado do Programa de Pós-graduação em Administração
Em 03/11/2021 às 16:13

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/300100?tipoArquivo=O>

AGRADECIMENTOS

Em um momento tão importante como esse, onde completo mais uma etapa da minha carreira – percurso que pesquiso há algum tempo com muito amor –, sinto uma mistura de alegria, alívio e gratidão. Não sei se serei capaz de externar o quanto sou grata a tantos personagens que fizeram e fazem parte dessa caminhada.

À Deus, agradeço em primeiro lugar, por todas as bênçãos recebidas e portas abertas durante momentos de angústias e incertezas, quando tudo parecia obscuro.

À minha família, Pai, Mãe e Paulinho, minha eterna gratidão por enfrentarem essa batalha ao meu lado, por me ouvirem e me confortarem em momentos de incertezas. O caminho não é fácil. Amo vocês. Lindo, te amo muito!

À minha avó Maria José (*in memoriam*), agradeço pelas bênçãos emanadas. Eu gostaria muito que a Sr^a estivesse aqui neste momento.

À minha orientadora, Prof^a Dra. Priscilla, sou muito agradecida por sua maneira tão humana e sensível em lidar com uma orientanda às vezes tão cansada e desacreditada. Obrigada por me inspirar a seguir à docência. Você não tem noção do quanto sou grata por todos os ensinamentos durante esses anos.

Aos meus amigos, vou tentar citar o nome de cada um. Thaís, Vinícius, Rubens, Rayani, Isabela, Cintya, Ingrid e Biel. Agradeço tanto por ter amigos como vocês. Quando precisei desabafar, vocês puderam me ouvir. Quando pensei em desistir, vocês me encorajaram a seguir o meu sonho. Amo vocês.

Aos meus amigos do PPGADM turma 2019/1, em especial: Andiara, Arthur, Juliana, Luciana e colegas do grupo de estudo de carreira. Agradeço pelas companhias, risadas, grupos de *whatsapp*, trocas de experiências e parcerias de trabalho. Vocês foram mais do que essenciais nessa etapa. Me sinto imensamente feliz em saber que iniciamos essa etapa juntos e iremos finalizá-la também juntos. Deu tudo certo, amigos.

Agradeço também aos personagens que fizeram este trabalho acontecer em um contexto tão desfavorável. Betina, não tenho palavras para te dizer o quanto sou grata por você ter me ajudado. Aos que se disponibilizaram em participar da pesquisa, meu eterno agradecimento.

Por fim, não poderia deixar de externar meu agradecimento à UFES, universidade que me acolhe tão bem há algum tempo. Ao PPGADM e seus respectivos e incríveis professores, sou muito grata por todos os ensinamentos. Levarei para o resto da vida.

“Demore o tempo que for para decidir o que você quer da vida, e depois que decidir não recue ante nenhum pretexto, porque o mundo tentará te dissuadir.”

Friedrich Nietzsche

RESUMO

Mudanças estruturais nos sistemas produtivos para fazer face à globalização, assim como a progressiva busca por competitividade pelos agentes econômicos, têm levado a um processo de redefinição drástica do mercado de trabalho e, conseqüentemente, na estrutura das carreiras. Essa circunstância acaba por impor aos jovens universitários, foco de estudo desta pesquisa, significantes barreiras de entrada ao mercado de trabalho. Este estudo objetivou investigar como se dá a relação entre os recursos de adaptabilidade de carreira e o planejamento de carreira em jovens formandos do curso de administração da Universidade Federal do Espírito Santo e para tanto, utilizou a abordagem qualitativa por meio de entrevistas em profundidade com onze estudantes dos últimos períodos do curso de administração da universidade em questão. Para a análise dos dados, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo. Os eixos temáticos identificados nas falas foram: mercado de trabalho, expectativas de carreira, adaptabilidade de carreira e planejamento de carreira. Os resultados são discutidos em função das relações estabelecidas entre os eixos temáticos. Dessa forma, o estudo revela que a percepção do mercado de trabalho interfere no planejamento de carreira de duas formas. Na primeira verifica-se que a percepção de mercado de trabalho impacta nas expectativas de carreira, que por sua vez, impactam no planejamento de carreira. Na segunda, identifica-se que a percepção de mercado de trabalho interfere na relação entre recursos de adaptabilidade de carreira e planejamento de carreira, de maneira a enfraquecer essa relação. Observa-se, que para esses jovens as barreiras de entrada no mercado de trabalho são percebidas como de tão difícil superação que a realização de um planejamento de carreira parece não surtir o efeito desejado. Dessa forma, os jovens acabam por recorrer apenas aos recursos de adaptabilidade para lidar com a transição universidade-mercado de trabalho. Identifica-se que devido às reviravoltas no dinâmico mundo do trabalho, alguns jovens têm desenvolvido sentimento de insegurança, por não saberem como lidar com as tamanhas transformações no mundo laboral. As implicações práticas desse estudo referem-se ao papel da universidade na preparação desses jovens em relação ao planejamento de carreira e ao desenvolvimento de recursos de adaptabilidade para lidarem com a entrada no mercado de trabalho.

Palavras-chave: carreira, adaptabilidade de carreira, planejamento de carreira, mercado de trabalho, jovens.

ABSTRACT

Structural changes in production systems to face globalization, as well as the progressive search for competitiveness by economic agents, have led to a drastic redefinition process in the labor market and, consequently, in the structure of careers. This circumstance ends up imposing on young people, the objects of study of this survey, significant barriers to entry into the labor market. This survey aimed to investigate the relationship between career adaptability resources and the career in young graduates of the business course at the Federal University of Espírito Santo, and for that, a qualitative approach was used through in-depth interviews with eleven students from the last periods of the business course at the university in question. For data analysis, the content analysis technique was used. The thematic axes identified in the speeches were: job market, career expectations, career adaptability and career planning. The results are discussed in terms of the relationships established between the thematic axes. Thus, the study reveals that the perception of the labor market interferes with career planning in two ways. In the first, it is verified that the perception of the labor market impacts on career expectations, which in turn, impact on career planning. In the second, it is identified that the perception of the labor market interferes in the relationship between career adaptability resources and career planning, in order to weaken this relationship. It is observed that for these young people the barriers to entry into the labor market are perceived as being so difficult to overcome that carrying out a career planning does not seem to have the desired effect. Thus, young people end up resorting only to adaptability resources to deal with the university-labour market transition. It is identified that due to the upheavals in the dynamic world of work, some young people have developed a feeling of insecurity, for not knowing how to deal with such changes in the working world. The practical implications of this study refer to the role of the university in preparing these young people in relation to career planning and the development of adaptability resources to deal with their entry into the labor market.

Keywords: career, career adaptability, career planning, labor market, young people.

LISTA DE ABREVIATURAS

CEPSH – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

IES – Instituição de Ensino Superior

TCC – Teoria da Construção de Carreira

LISTA DE SIGLAS

RAC – Recursos de Adaptabilidade de Carreira

Cs – Competências

ABC – Atitudes, crenças e competências

AB – Atitudes e crenças

UFES – Universidade Federal do Espírito Santo

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

LDBEN – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Relação entre mercado de trabalho, expectativas de carreira, adaptabilidade de carreira e planejamento de carreira.....	96
---	-----------

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil dos respondentes.....	59
--	-----------

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Organização dos eixos temáticos e suas categorias.....	60
Quadro 2 – Elementos identificados nas entrevistas.....	83

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	19
1.1 RELEVÂNCIA E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO	26
2 REFERENCIAL TEÓRICO	29
2.1 MERCADO DE TRABALHO E JOVENS	29
2.1.1 Os jovens e a inserção no mercado de trabalho	31
2.2 CARREIRA.....	35
2.3 TEORIA DA CONSTRUÇÃO DE CARREIRA	39
2.3.1 Planejamento de carreira e jovens	42
2.3.2 Adaptabilidade de carreira	46
3 MÉTODO	52
3.1 ABORDAGEM METODOLÓGICA.....	52
3.2 SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES.....	52
3.3 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS	55
3.4 PROCEDIMENTO DE TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	56
3.5 QUESTÕES ÉTICAS	57
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO	58
4.1 MERCADO DE TRABALHO.....	61
4.1.1 Características importantes para o sucesso profissional	61
4.1.2 Avaliação sobre o mercado de trabalho	63
4.1.2.1 <i>Barreiras</i>	67
4.1.2.2 <i>Visão</i>	69
4.1.2.3 <i>Expectativas</i>	71
4.2 EXPECTATIVAS DE CARREIRA.....	72
4.2.1 Expectativas em relação à carreira	73
4.2.2 Expectativas de carreira ao início e final da graduação	75
4.3 ADAPTABILIDADE DE CARREIRA.....	77
4.3.1 Mudança de maior impacto na carreira	78
4.3.1.1 <i>Mudanças relacionadas à outras pessoas</i>	78
4.3.1.2 <i>Mudanças relacionadas à novas funções/atividades</i>	79
4.3.2 Preocupação	80
4.3.3 Controle	80

4.3.4 Confiança.....	81
4.3.5 Curiosidade.....	81
4.4 PLANEJAMENTO DE CARREIRA.....	87
4.4.1 O significado de planejamento de carreira.....	87
4.4.2 Vivência do planejamento de carreira.....	89
4.4.3 Critérios levados em consideração para a escolha de carreira..	91
4.4.4 O papel da universidade no planejamento de carreira.....	93
4.5 DISCUSSÃO DA RELAÇÃO ENTRE AS CATEGORIAS MERCADO DE TRABALHO, EXPECTATIVAS DE CARREIRA, ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E PLANEJAMENTO DE CARREIRA.....	95
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	99
REFERÊNCIAS.....	104
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	113
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.	115
APÊNDICE C – PESQUISA APROVADA PELO CEP.....	119

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho vem sendo alvo de inúmeras reflexões que vão desde os impactos de novas tecnologias ao seu anacronismo como critério de inclusão social e de poder político nas relações sociais. As recentes reviravoltas do mundo do trabalho atravessam a vida da população, produzindo formas específicas de vínculos que não têm correspondido a uma ampliação do acesso à dignidade humana por intermédio do direito a trabalho e renda. Todos os segmentos, inclusive o de jovens, sofrem tais efeitos, respeitadas suas particularidades que não atenuam e sim incrementam a problemática atual do trabalho (CARVALHO, 2004).

A transição da universidade para o mercado de trabalho é uma das trajetórias centrais mais importantes para uma parcela dos jovens no caminho da construção da carreira, sendo, portanto, o foco de atenção deste projeto. Sarriera e Verdin (1996) consideram o período de transição escola-trabalho crítico para o desenvolvimento da juventude, porque certas implicações – como a perda da condição de aluno e do apoio da escola ou a perda da influência da família – podem produzir sentimento de impotência, de insegurança, de apatia e, por conseguinte, de adoecimento, de comportamentos anti-sociais ou de fuga da realidade, caso o jovem não esteja preparado e apoiado para a aquisição do *status* de cidadão ativo e produtivo.

O jovem universitário que se dedicou à universidade espera que ao final da graduação possa adentrar ao mercado de trabalho e colocar em prática tudo aquilo que aprendeu (VERIGUINE; KRAWULSKI; D'AVILA; SOARES, 2010). Entretanto, ele se depara com outra realidade: a dificuldade de inserção profissional no mundo do trabalho.

A taxa de desemprego juvenil tradicionalmente vem sendo mais alta que a de adultos e idosos no Brasil. É o que apontou a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) trimestral divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019, cenário antes da crise sanitária provocada pela COVID-19. Entre os trabalhadores de 18 a 24 anos, a taxa de desemprego era maior que o

dobro da taxa da população em geral. Enquanto a taxa geral era de 12,4% no segundo trimestre de 2019, entre os jovens esse percentual era de 26,6%.

Em 2021, a situação se tornou ainda mais delicada com o nível de desocupação dos que têm de 18 a 24 anos alcançando 31% no segundo trimestre do ano (IBGE, 2021). Ainda segundo dados do IBGE (2021), a taxa de desemprego é maior entre as pessoas com menor escolaridade. Os mais afetados são aqueles que têm ensino médio incompleto - para esse grupo, a taxa é de 24% -, contra 8,3% para os profissionais que possuem curso superior completo.

O sistema educacional brasileiro, em todos os níveis, raramente oferece suporte aos estudantes no que se refere à educação ou ao desenvolvimento de carreira, ou quando oferece, acaba não fornecendo o respaldo necessário. São poucas as iniciativas desenvolvidas nas Instituições de Ensino Superior (IES) que objetivam intervir em questões e problemas relativos ao desenvolvimento de carreira de universitários (CAVA, 2012). Essa deficiência, observada nos egressos de carreiras universitárias evidencia, ainda mais, a falta de preparação para transição e o que afeta diretamente os resultados acadêmicos e o ingresso posterior do graduado no mercado de trabalho (JENSCHKE, 2002).

O processo de transição do ensino superior para o trabalho tem sido visto como particularmente desafiante, havendo uma diminuição cada vez maior da quantidade de licenciados que obtém emprego logo após a conclusão do curso superior (ALVES, 2005). Neste novo contexto, este processo requer uma mobilização de recursos por parte dos jovens, um confronto com variadas e complexas tarefas, em diferentes aspectos das suas vidas, e a implementação de novas estratégias de gestão de carreira (COHEN-SCALI, 2003).

Importa sublinhar que a transição para o mundo do trabalho tem lugar num período bastante alargado no tempo, com início antes da conclusão do percurso formativo e continuação após o começo da atividade laboral (SAVICKAS, 1999). Conseqüentemente, e numa perspectiva *life-span*¹ (SUPER, 1980), o desenvolvimento de competências do domínio da carreira será uma forma válida de auxiliar o indivíduo a gerir os seus problemas pessoais, acadêmicos, sociais

¹ Dimensão longitudinal apresentada por Super (1980), que se refere ao desenvolvimento de carreira por meio de tarefas evolutivas específicas, relacionadas às expectativas sociais, bem como às expectativas do próprio indivíduo, que quando transformadas em metas e em objetivos envolvem processos adaptativos.

e profissionais, quer no início da formação superior, quer quando da transição para o mundo profissional. Para que os indivíduos estejam mais aptos e respondam às exigências e desafios do seu dia-a-dia, deverão ser capazes de identificar e formular objetivos, ultrapassar obstáculos, resolver problemas, identificar redes de suporte social e mobilizar as suas capacidades individuais (SECO; FILIPE; PEREIRA; ALVES, 2009).

Portanto, a transição universidade-mercado de trabalho poderá ser um processo marcante e desafiador para os jovens recém-formados. A preocupação que gira em torno desse momento é algo comumente observado nos graduandos e egressos. Diante disso, alguns jovens frustram-se em suas expectativas de ingresso e de estabilidade rápida no mercado de trabalho após a graduação (ARAÚJO; SARRIERA, 2004). Eles precisam, então, reformular seus projetos de vida, adotando outras trajetórias, tais como a opção de um novo curso universitário ou de uma pós-graduação, o retardamento da constituição de nova família, a aceitação de um emprego de menor remuneração para a aquisição da experiência na profissão, a ocupação de um emprego em uma área diferente de sua formação ou a busca de trabalho em outras cidades ou países (ARAÚJO; SARRIERA, 2004).

De acordo com Savickas (2012), mudanças econômicas rápidas e frequentes enfrentadas pela sociedade mais atualmente têm resultado em transformações na relação entre trabalho e carreira. A carreira deixou de ser um caminho linear, passando a ser uma representação das decisões tomadas pelos indivíduos nos contextos de suas vidas e nos ambientes nos quais estão inseridos (SAVICKAS, 2012).

Observa-se que no passado, os estudos de carreira enfocavam os cargos e ocupações do indivíduo, enquanto que na atualidade se dirigem às suas percepções e autoconstruções dos fenômenos de carreira. Em outras palavras, o estudo da carreira interna e o planejamento pessoal de carreira passou a receber maior atenção do que o estudo da carreira externa ou o planejamento de carreira da empresa (BARUCH; ROSENSTEIN, 1992).

As mudanças observadas no mundo, tais como o aumento da globalização, os avanços tecnológicos rápidos (SULLIVAN; BARUCH, 2009), além das mudanças econômicas (SAVICKAS, 2012) já comentadas tem levado as pessoas a

repensarem suas carreiras, saindo de um modelo mais tradicional - ou linear -, tornando-as mais autodirigidas. Cada vez mais, os indivíduos são movidos por seus próprios desejos do que por práticas de gestão de carreira organizacionais (SULLIVAN; BARUCH, 2009). Assim, enquanto os líderes organizacionais estão lutando para identificarem estratégias e práticas positivas para enfrentar as mudanças no ambiente de trabalho e na força de trabalho (FELDMAN; LEANA, 2000; INKSON; BARUCH, 2008; LUTHANS; YOUSSEF, 2007), os indivíduos estão se adaptando a uma relação mais transacional entre empregador-empregado e tendo maior responsabilidade por seu próprio desenvolvimento de carreira e empregabilidade (HALL, 2004; ROUSSEAU, 1989).

As constantes e dinâmicas mudanças no mundo, portanto, exigem dos indivíduos uma capacidade cada vez maior de flexibilidade e adaptação, sendo que a capacidade e vontade de uma pessoa para se adaptar às mudanças do contexto de trabalho é essencial para o sucesso na sua gestão de carreira (HALL; MCCARTHY 2000). É neste contexto de insegurança e ambiguidade que emerge a necessidade do estudo de novas abordagens na gestão e carreiras, surgindo como construto-chave o conceito de adaptabilidade de carreira.

Nesse sentido, Savickas (2005; 2003), propôs a Teoria de Construção da Carreira (TCC), cuja principal proposta é considerar a carreira não mais como uma sequência dos diferentes empregos ao longo da vida ou promoções em um mesmo emprego, mas sim, como um processo construtivo, pessoal e social, por meio dos significados atribuídos às escolhas profissionais realizadas. Ou seja, a carreira passa a ser compreendida como uma construção subjetiva, formada pelas significações de memórias passadas, experiências atuais e aspirações e expectativas futuras relacionadas ao trabalho, emergindo, portanto, de um processo ativo (SAVICKAS, 2005; 2013).

Para tanto, Savickas (2013) organizou conceitualmente a teoria em um modelo que engloba três dimensões, quais sejam, diferencial, dinâmico e desenvolvimental que, por sua vez, buscam responder três perguntas a respeito do comportamento vocacional: o quê?, como? e por que?, respectivamente operacionalizadas pela teoria como personalidade vocacional (*vocational personality*), adaptabilidade de carreira (*career adaptability*) e temas de vida (*life themes*). Dentre os três conceitos, a adaptabilidade aparece como um conceito

destacado na teoria, como um processo contínuo e dinâmico, que se dá por meio de estratégias com as quais os indivíduos lidam com situações do mundo do trabalho.

O conceito de adaptabilidade, na perspectiva de Savickas (2005), encontra-se inserido numa abordagem construcionista de carreira, segundo a qual, a carreira é construída pelo indivíduo através da atribuição de significado ao seu comportamento e às experiências profissionais (i.e., às suas histórias). A adaptabilidade de carreira trata-se de um constructo psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas desenvolvimentistas correntes e eminentes, transições profissionais e traumas pessoais, isto é, os processos de *coping*² através dos quais os indivíduos se ligam às suas comunidades e constroem as suas carreiras (SAVICKAS, 2005).

Neste contexto, embora o projeto existencial dos jovens adultos estudantes do ensino superior integre diversas dimensões, a construção da identidade vocacional ocupa um lugar preponderante. Este processo envolve o desenvolvimento de tarefas vocacionais, designadamente, a de inserção pré-profissional e profissional, e a concretização de projetos mais abrangentes que se desenvolvem ao longo de todas as restantes etapas da vida (LEITÃO; PAIXÃO; SILVA; MIGUEL, 2000).

Em geral, a decisão de carreira é definida como a competência que um indivíduo possui de escolher e comprometer-se com uma dada direção educacional ou vocacional (OSIPOW; CARNEY; BARAK, 1976). Neste estudo, a decisão de carreira, também chamada de decisão em relação ao projeto profissional, é entendida como a capacidade que um indivíduo tem de identificar seus interesses dentro da profissão, estabelecer objetivos profissionais que espera alcançar e traçar uma estratégia de ação coerente com esses objetivos (TEIXEIRA; GOMES, 2005). A decisão de carreira é um indicador da capacidade de antecipar o desenvolvimento da carreira e de planejar as ações necessárias para a consecução das metas desejadas (TEIXEIRA; GOMES, 2005).

No atual momento de instabilidade da economia e do mercado, os percursos de carreira deixaram de ser lineares e previsíveis e cada vez mais dependem das

² Estratégias de *coping* são recursos cognitivos, emocionais e comportamentais que o indivíduo emprega na tentativa de lidar com situações estressoras (Lisboa et al., 2002).

escolhas do próprio indivíduo, o que pode ampliar o número de transições de carreira ao longo da vida profissional, obrigando as pessoas a assumirem maior responsabilidade pela gestão de sua carreira e adaptarem-se a novas estratégias de planejamento (SAVICKAS; BAKER, 2005). O indivíduo assume o papel de protagonista nas decisões de carreira, mas sempre em interação com múltiplos contextos de vida. Daqui advém a valorização da agência e proatividade do indivíduo bem como o reconhecimento de dimensões sócio-afetivas e contextuais presentes nas decisões de carreira (CARVALHO; TAVEIRA, 2012).

A escolha de uma carreira, portanto, é um processo gradual, progressivamente mais realista. Nesta perspectiva, e por se reconhecer cada vez mais o papel da agência individual na organização do comportamento vocacional, a adaptabilidade é apontada como uma ferramenta essencial no desenvolvimento vocacional e na gestão da carreira, muito em particular para os estudantes do ensino superior, no decurso das atividades de preparação da transição para a vida profissional (GAMBOA; PAIXÃO; PALMA, 2012).

Nesse aspecto é importante compreender a relação entre a adaptabilidade de carreira e o planejamento de carreira. Na literatura brasileira, foi identificado somente um estudo que foi desenvolvido buscando apresentar o desenvolvimento e a avaliação de uma intervenção em grupo na área de planejamento de carreira voltada a estudantes universitários (ALVES; TEIXEIRA, 2021). A intervenção favoreceu o planejamento de carreira e o incremento nos recursos de adaptabilidade (ALVES; TEIXEIRA, 2021). Esses resultados não estabelecem uma compreensão clara sobre a relação entre recursos de adaptabilidade e planejamento de carreira na literatura brasileira. Na literatura estrangeira, existem alguns estudos que buscam investigar os efeitos dos recursos de adaptabilidade de carreira no planejamento de carreira em trabalhadores que estão passando por transformações no trabalho desencadeada pela automação (ZHANG et al., 2019); e em profissionais mais velhos (FASBENDER; WÖHRMANN; WANG; KLEHE, 2019). Ambos os estudos demonstram o efeito dos recursos de adaptabilidade no planejamento de carreira. Esses estudos não abordam especificamente jovens no momento de transição universidade-mercado de trabalho e foram realizados em países

desenvolvidos. Dessa forma, cabe colocar que os contextos externos e culturais podem variar, de país para país. Logo, entende-se que o resultado de uma pesquisa obtido em um país que possui um cenário positivo em relação ao mercado de trabalho, por exemplo, pode ser completamente diferente em um país que possui um cenário negativo.

Para a elaboração deste projeto, optou-se por estudantes do curso de Administração dos últimos períodos. A escolha pelo curso de Administração justifica-se pelo entendimento de que este representa um dos cursos com mais alunos no Brasil. Em balanço realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), o curso de Administração representa grande parte dos estudantes que fizeram o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) na edição de 2018.

Diante do exposto, este estudo tem como problema de pesquisa a seguinte questão: **Como os recursos de adaptabilidade de carreira (RAC) se relacionam com o planejamento de carreira de jovens formandos do curso de Administração?**

Desta forma, este trabalho possui como objetivo geral investigar como os recursos de adaptabilidade de carreira (RAC) se relacionam com o planejamento de carreira em jovens formandos do curso de Administração da Universidade Federal do Espírito Santo.

Destacam-se, ainda, os objetivos específicos propostos:

- (1) Investigar como os participantes lidam com relação aos desafios da inserção no mercado de trabalho;
- (2) Compreender como se dá o planejamento de carreira dos jovens universitários participantes deste projeto;
- (3) Compreender como as quatro dimensões da adaptabilidade (controle, curiosidade, preocupação e criatividade) são utilizadas no processo de construção de carreira.

Para tanto, foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa, por meio de entrevistas com onze estudantes dos últimos períodos do curso de Administração da Universidade Federal do Espírito Santo.

A coleta de dados por meio de entrevistas buscará levantar os seguintes aspectos: perspectivas a respeito do mercado de trabalho, planejamento de carreira e recursos de adaptabilidade de carreira. Os dados coletados serão analisados em grade temática e utilizando a análise de conteúdo (BARDIN, 2006).

1.1 RELEVÂNCIA E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

Mesmo com as reviravoltas no mundo do trabalho aqui evidenciadas, organizações e profissionais estão expostos a um mercado cada vez mais competitivo que têm lhes exigido constante adaptação, provavelmente reflexo do avanço das tecnologias, da comunicação e do processo de globalização. Dentro dessa perspectiva, este estudo se justifica na medida em que acredita-se que a busca por planejamento e gestão de carreira deve fazer parte da vida desde o início da vida profissional do ser humano.

Este projeto pretende contribuir com o levantamento de questões que cercam futuros trabalhadores ao se depararem com um mundo de trabalho que hoje apresenta muitas incertezas, investigando suas expectativas e dificuldades da transição da vida acadêmica para o mundo do trabalho. Além disso, entender as expectativas de carreira para este público, permite atuar preventivamente para evitar o incremento dos conflitos sociais oriundos da falácia da empregabilidade, permitindo aos vários atores institucionais – universidades e órgãos planejadores - atuar num ponto mais inicial da cadeia de ensino, onde o jovem faz sua escolha por uma profissão. O presente trabalho visa, então, contribuir para uma melhor compreensão das perspectivas pessoais de carreiras dos referidos indivíduos, bem como poderá também ser fonte de reflexão para acadêmicos e instituições acadêmicas.

Considera-se que essa via de trabalho pode proporcionar uma consolidação para a área de aconselhamento de carreira, à medida que produzirá subsídios para justificar políticas ou programas de incentivo a serviços de desenvolvimento de carreira no ensino superior. Assim, pode-se contribuir no sentido de criar uma cultura de valorização e investimento na construção de carreira, processo que

pode ser considerado mais amplo e complexo do que a própria conclusão de um curso universitário.

A Teoria da Construção de Carreira (TCC) foi construída para atuar em contextos ocidentais culturais diferentes, entretanto, observa-se a carência desses estudos dentro da literatura brasileira. Entende-se que o processo de construção de carreira configura-se como o ponto central no que diz respeito ao desenvolvimento de carreira de um indivíduo, e por conta disso emerge-se a importância desses estudos na literatura nacional.

É pertinente justificar a importância de analisar o potencial explicativo da TCC, já que a mesma se caracteriza como uma teoria relativamente nova. Ademais, dado que essa teoria vem sendo estudada a partir da abordagem quantitativa (especialmente a questão da adaptabilidade com a construção de escalas), percebe-se a importância de realizar estudos que empreguem a abordagem qualitativa.

Mesmo já tendo sido interesse de autores de diferentes campos científicos, a carreira é um tema que ainda apresenta grande potencial para discussão, principalmente no que se refere às diferentes nuances que o conceito pode assumir nas sociedades contemporâneas. Apesar da diversidade de campos para explorar, a maior parte dos estudos que marcam a discussão sobre o tema nos últimos vinte anos se volta, de um lado, para a construção de modelos que possam explicar, em grande parte, as trajetórias profissionais (INKSON; GUNZ; GANESH; ROPER, 2012; SULLIVAN; BARUCH, 2009) e, de outro, reforçam, principalmente, a dicotomia entre indivíduo e organização. Diferentemente disso, por ser um estudo que busca compreender o comportamento relacionado à construção de carreira de jovens, este possui como foco a interpretação dos sujeitos sobre carreira.

A discussão proposta está organizada em seis seções, sendo essa primeira a introdução, na qual foram apresentados alguns conceitos base que contribuirão para melhor entendimento de conceitos que serão discutidos a seguir, o problema de pesquisa, a justificativa e a relevância do estudo. Em seguida, serão indicados os objetivos gerais e específicos deste projeto. A terceira seção apresentará a fundamentação teórica do trabalho, que está dividida em três capítulos: mercado de trabalho e jovens, carreira e teoria da construção de

carreira. A quarta seção, por sua vez, apresentará os procedimentos metodológicos aplicados na pesquisa, identificando a abordagem da pesquisa, o procedimento de coleta de dados, o procedimento de tratamento e análise de dados e, por último, as questões éticas. A quinta seção, apresentará os resultados e a discussão, que está dividida em cinco capítulos que correspondem aos eixos temáticos e suas respectivas categorias. Por fim, a última seção apresentará as considerações finais deste estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MERCADO DE TRABALHO E JOVENS

O mundo do trabalho vem apresentando grandes transformações nos últimos anos. O Brasil, a título de exemplo, sofreu mudanças importantes a partir do ano de 2015, que ocasionaram implicações significativas no que concerne a inserção de jovens no mercado de trabalho, em termos quantitativos e qualitativos. Na ocasião, segundo dados do IBGE, a taxa de desemprego saltou de 7,9% para 13,7% entre os primeiros trimestres de 2015 e 2017. Em 2019, segundo dados também divulgados pelo IBGE no 4º trimestre daquele ano, a taxa de desocupação, no Brasil, foi estimada em 11,0%. A distribuição das pessoas desocupadas na semana de referência, dos grupos de pessoas de 18 a 24 (29,9%) e de 25 a 39 (34,8%) anos de idade, continuou a apresentar patamar superior ao estimado nos outros grupos etários.

Em suma, o cenário do mercado de trabalho na segunda metade da última década, foi afetado por uma escassez de oportunidades de trabalho e uma realocação das oportunidades existentes. Tal transformação no mercado configura, portanto, uma primeira motivação para uma nova análise do panorama dos jovens nesse ambiente (IPEA, 2020).

No entanto, no ano de 2020, o Brasil foi afetado por uma grave crise sanitária que impactou a estrutura social e econômica do país: a COVID-19. A pandemia causada pelo Sars-CoV-2, popularmente conhecida como COVID-19, provocou, sem dúvida, grandes transformações no mundo do trabalho. Atingiu toda a classe trabalhadora. Observou-se a presença do desemprego para uma grande parcela da população durante a pandemia, sobretudo naqueles segmentos econômicos que demandam tanto a presença física do trabalhador quanto a presença física dos clientes/usuários (BRIDI, 2020).

No segundo trimestre de 2020, período da pandemia do COVID-19, a taxa de desocupação foi a segunda maior da série, e ficou em 13,3%, com uma variação de 1,1% em relação ao primeiro trimestre de 2020, e de 1,3% em relação ao mesmo trimestre do ano anterior (IBGE, 2020). A comparação dos dados

relativos às taxas de desocupação de 2019 e 2020 corrobora com o nosso argumento, de que a deterioração do mercado de trabalho antecede a pandemia.

A pesquisa mais recente do IBGE concluiu que o país possui 14,8 milhões de desempregados, o que representa 14,7% da população economicamente ativa. Infelizmente, esse índice é ainda maior entre os jovens: Na faixa etária de 18 a 24 anos, o desemprego afeta 31% da população.

Huckfeldt (2018) indica um aumento no nível de exigência dos empresários para contratações em períodos de crise como outro fator relevante para a maior sensibilidade da taxa de desemprego entre os jovens. Essa maior exigência, sobretudo quando aplicada à dimensão de experiência, tende a reduzir muito as contratações de jovens em períodos de crise, contribuindo para uma maior duração do desemprego dos jovens, a qual, por sua vez, impulsiona as taxas de desemprego dos jovens nessas ocasiões.

Com um mercado gradativamente exigente, um diploma de curso superior não representa mais uma garantia de trabalho. Atualmente, algumas áreas não apresentam muitas perspectivas profissionais e por esse motivo, muitos recém-formados acabam por trabalhar numa área bastante diferente da sua formação. Na busca incessante por um posto de trabalho, há, inclusive, pessoas que buscam uma atividade laboral que exija menor qualificação do que possuem (VERIGUINE; KRAWULSKI; D'AVILA; SOARES, 2010). Para Sarriera, Câmara e Berlim (2000), essas dificuldades encontradas na busca pelo primeiro emprego, convertem o sonho de futuro desses jovens em pesadelo.

O desemprego no país deixa uma herança amarga para os jovens brasileiros. Estes terão pela frente uma grande barreira para a entrada no mercado de trabalho. O desafio do primeiro emprego se soma ao da crise econômica, principalmente nos dias atuais, onde o mundo vivencia uma das mais graves crises de saúde da história humana com implicações sociais e econômicas de proporções ainda não completamente mensuradas. Os impactos da COVID-19 afetarão diretamente a economia do país, deixando os jovens ainda mais vulneráveis ao processo de inserção no mercado de trabalho. A pandemia vem deflagrando uma crise mundial que deve reverberar pelos próximos anos (MATTEI E HEINEN, 2020).

2.1.1 Os jovens e a inserção no mercado de trabalho

A inserção dos jovens no mundo do trabalho configura-se como um grande desafio por se tratar de um público que enfrenta grandes dificuldades de inserção no mercado de trabalho e tende a encontrar ocupações mais precárias, situação agravada, em muitos países, pela baixa escolaridade e pela fragilidade da formação educacional de grande parte da população. Como consequência, é um público mais propenso à situação de desemprego, sendo objeto de políticas específicas em muitos países. Em face dessa situação, a política de emprego para os jovens assume grande importância, pois além de democratizar as chances de ascensão social e reduzir as desigualdades, trabalha com um público que será, por muitas décadas, parte da força de trabalho do país, impactando o potencial produtivo e competitivo (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2013).

Todos os anos, milhares de jovens que ingressam em seus respectivos cursos superiores já possuem em mente o que pretendem fazer, enquanto outros, mesmo após anos de estudo e conhecimento na graduação, não conseguem lidar com o leque de opções que o mercado de trabalho pode oferecer. Embora exista uma certa expectativa e um certo otimismo quanto ao futuro profissional ao final da graduação, a falta de conhecimentos sobre os desafios nas especificidades das áreas de atuação parece ser uma situação bastante comum (PERRONE; VICKERS, 2003). Em virtude disso, esses jovens acabam colocando em risco as suas perspectivas de carreira e conseqüentemente, seus futuros profissionais.

De acordo com Gazo-Figuera (1996), a resolução de momentos-chave, que se constituem em subprocessos de transição ocorridos nos diferentes âmbitos da vida do jovem (na universidade, no trabalho, na família e na comunidade), determina o processo total de transição e conduz o jovem a uma diversidade de trajetórias até a fase adulta. A autora enfatiza que a transição pode processar-se antes da graduação, no caso de o universitário (estudante-trabalhador ou trabalhador-estudante) manter um contato formalizado com o mercado de trabalho, mas o alargamento do período escolar no contexto universitário prolonga os processos de inserção social plena, fazendo com que o jovem permaneça em seu lugar de origem e seja financeiramente dependente, na

maioria das vezes, nos primeiros anos de transição ao mercado de trabalho, para, posteriormente, alcançar a independência total da família.

No contexto brasileiro, a inserção do jovem no mercado de trabalho tem recebido apoio de iniciativas organizadas em forma de programas³, de projetos e de políticas públicas específicas, embora ainda não se constituam como um conjunto sinérgico de ação (DE CARVALHO, 2004). Apesar disso, muitas vezes, faltam informações aos jovens e a quem lida com eles para melhor enfrentar os desafios e/ou amenizar o impacto das dificuldades na transição universidade-mercado de trabalho (ARAÚJO; SARRIERA, 2004; SCHIESSL; SARRIERA, 2004).

Dentro de uma perspectiva psicossocial, Gazo-Figuera (1996) aponta a necessidade de um modelo explicativo do processo de inserção do jovem universitário no mercado de trabalho que articule tanto variáveis contextuais – macroeconômicas (binômio oferta quantitativa e qualitativa e demanda do mercado de trabalho) e microeconômicas (a titulação, a qualidade da instituição formadora, a dinâmica particular dos mercados de trabalho, etc.) – quanto pessoais (gênero, classe social, procedência geográfica, rendimento acadêmico, formação complementar, imagem do papel profissional, construção da identidade ocupacional, significado subjetivo atribuído ao trabalho e exploração de uma carreira profissional) e que considere o graduado sujeito ativo de sua própria inserção.

Conforme exposto na introdução deste trabalho, Melo e Borges (2007) constataram, em uma pesquisa sobre a transição da universidade para o mercado de trabalho, que entre os jovens entrevistados, 35,7% avaliaram que o mercado de trabalho se encontra mais exigente quanto à questão da qualificação, como também diminui e extingue empregos. Nessa mesma pesquisa, os jovens ainda perceberam, mais frequentemente, as categorias individuais (falta de experiência, falta de qualificação, falta de recursos para qualificação, etc) como dificuldades para conseguir emprego, dando maior ênfase à responsabilidade do indivíduo para a inserção no mercado de trabalho

³ O programa de aprendizagem é uma iniciativa do Governo Federal através da lei 1097/2000, que dispõe sobre implantação de jovens no mercado de trabalho formal.

do que propriamente ao contexto econômico, político e social do país. Ou seja, se os jovens aprendessem a planejar suas carreiras antecipando-se às tendências do mercado de trabalho, provavelmente, reduziriam as suas vivências de angústias e incertezas e se tornariam mais proativos, buscando ter uma visão de oportunidades ligadas ao trabalho e não necessariamente ao emprego, o que os tornaria mais empreendedores em seus projetos de carreira.

Apesar de ser um momento importante na vida de muitos jovens adultos, o período de transição entre a universidade e o mercado de trabalho não tem recebido muita atenção dos pesquisadores. Existem, entretanto, algumas pesquisas que avaliaram aspectos ligados à experiência universitária e à transição do mercado de trabalho de estudantes egressos de cursos superiores. Por exemplo, entre os egressos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), no triênio 1976/78, (UFRGS, 1985) 20,3% dos entrevistados responderam que escolheriam uma outra profissão se tivessem oportunidade. As justificativas apresentadas com mais frequência foram “busca por satisfação pessoal” (42%), seguida de “maior maturidade” (24,8%) e “melhor remuneração” (23,7%). Estes estudos revelam que mesmo algum tempo depois do ingresso no mercado de trabalho, uma parcela substancial de formados ainda encontrava dificuldades de adaptação profissional, o que pode ter sido resultado de um planejamento inadequado da carreira que não os conduziu aos objetivos almejados, produzindo a insatisfação (TEIXEIRA, 2002).

Estudos apontam que a satisfação pessoal pode estar diretamente ligada à inserção do jovem no mercado de trabalho. Em uma pesquisa, Bardagi, Lassance e Paradiso (2003) investigaram os níveis de satisfação com a escolha profissional e as avaliações relativas ao mercado de trabalho. Como resultado, relataram que a percepção de identificação pessoal com o curso foi descrita como a principal fonte de satisfação; além disso, os alunos satisfeitos tendiam a apresentar uma avaliação mais otimista das possibilidades do mercado de trabalho.

A inserção em atividades acadêmicas, como programas de extensão ou *workshops*, costuma ser associada à maior identidade profissional percebida. Bardagi e colaboradores (2003) observaram que os alunos que tinham pelo menos uma atividade no curso eram mais satisfeitos do que aqueles que não

possuíam atividades. Brooks, Cornelius, Greenfield e Joseph (1995) descrevem a importância da atividade de estágio como exercício do papel profissional e fortalecimento da relação com a carreira, além de facilitar o estabelecimento de metas profissionais realistas.

Em um estudo que avaliou as expectativas de estudantes formandos sobre a saída da universidade, Teixeira e Gomes (2004) identificaram que a percepção de mercado desfavorável está associada a um menor grau de decisão de carreira e a percepção de mercado favorável a um maior otimismo quanto à inserção e obtenção de resultados. Estes dados ressaltam a importância de um planejamento curricular e de uma política de investimento na formação dos alunos, no sentido de proporcionar aos mesmos, o mais cedo possível, um contato com a realidade profissional (BARDAGI et al., 2006). Portanto, cabe às universidades assumir o papel de capacitadores e preparadores dos jovens para a inserção no mundo laboral.

A transição universidade-mercado de trabalho pode ser um processo um tanto quanto difícil. De acordo com a perspectiva social cognitiva de carreira, o jovem terá de se deparar com barreiras que dificultarão o progresso de suas carreiras (SWANSON; WOITKE, 1997). Tais autores consideram que as barreiras não são impenetráveis e que podem ser superadas, mas estarão condicionadas ao grau de dificuldade percebido pelo indivíduo e às características deste. Dessa forma, propõe-se que o processo de percepção de barreiras envolve um momento inicial de expectativa de resultado, em que há um confronto com uma condição exterior ou com uma condição percebida em si mesmo que possa atrapalhar o desenvolvimento da carreira (SWANSON; DANIELS; TOKAR; WOITKE, 1996).

A dicotomia interno/externo, mais frequente utilizada na maioria dos estudos com o construto, tem uma das primeiras referências em Crites (1969, p. 109), quando propôs que o ajustamento da carreira é um processo em que um trabalhador motivado encontra uma condição ameaçadora, seja uma frustração externa ou um conflito interno, que exige respostas adaptativas. Manuele-Adkins (1992, p. 320) se refere a barreiras internas e externas, considerando as primeiras como obstáculos internos ao indivíduo que o impedem de atingir facilmente objetivos da carreira específicos e as segundas como falta de oportunidades. Ainda nesta linha, Holland, Daiger e Power (1980, p. 1) definem barreiras como "a percepção

de obstáculos externos a um objetivo profissional escolhido", enquanto McAuliffe (1992, p. 25), referindo-se apenas a barreiras internas, caracteriza-as como "atitudes acerca do próprio e do mundo que impedem o indivíduo de fazer e implementar planos da carreira" (p. 25). Por sua vez, London (1998, p. 7) define as barreiras como "um acontecimento com forte potencial para afetar adversamente o nosso sentido de progressão e satisfação na carreira.

Assim como estudos a respeito da inserção de jovens no mercado de trabalho têm sido objeto de crescente interesse por parte dos pesquisadores, o conceito de carreira também vem sendo constantemente explorado. Com o passar do tempo, o conceito vem sofrendo alterações em sua estrutura e forma, geradas a partir de mudanças sociais, econômicas e culturais, como serão apresentadas a seguir.

2.2 CARREIRA

A noção de carreira é recente, tendo surgido no século XIX. A palavra origina-se do termo *via carraria* ou estrada para carros, simbolizando um caminho que o indivíduo percorre durante a vida profissional (CHANLAT, 1995). Para o autor, carreira significa "um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão" (CHANLAT, 1995, p.69). Um conceito que surge com a sociedade industrial capitalista e suas grandes organizações. Nessa visão, a carreira representa uma trajetória linear e ascendente, em que o sucesso é atrelado ao desenvolvimento do indivíduo dentro de uma organização. O autor ainda ressalta que antes do surgimento da sociedade industrial, cada indivíduo dedicava-se às funções permitidas pela sua origem social. A monarquia não permitia reconhecimento e mobilidade social, pois havia uma prioridade em preservar as estruturas aristocráticas, ficando sem sentido falar sobre carreira.

No entanto, a sociedade industrial capitalista liberal está fundada sob as ideias de igualdade, liberdade, êxito individual e progresso econômico e social. Por consequência, os modelos de sucesso passam a ser variados e não necessariamente dependem da passagem de uma condição social a outra. Isto leva, segundo Chanlat (1995), ao nascimento do sentido moderno de carreira.

O estudo das carreiras contempla uma análise abrangente, pois recebe contribuições da Sociologia, Psicologia e Administração, que abordam o tema com enfoques que contemplam organizações e indivíduos (BENDASSOLLI, 2009). Schein (1984) demonstra a existência de duas perspectivas de carreiras, sendo uma externa e outra interna. A carreira externa refere-se à forma com a qual a sociedade determina os requisitos para uma ocupação e o prestígio que atribui a esta, ao passo que, a carreira interna refere-se à forma como o trabalhador planeja e avalia seu progresso profissional, bem como a importância que atribui à sua carreira (SCHEIN, 1984).

A medida em que as sociedades evoluem, o contexto das carreiras para indivíduos e organizações também adquire novas formas, estruturas e configurações, gerados a partir de processos sociais, econômicos e culturais (CHANLAT, 1995; SCHEIN, 1984). De acordo com Chanlat (1995), pode-se observar a existência de dois modelos de carreira: tradicional e moderno, o primeiro é caracterizado por um homem pertencente aos grupos socialmente dominantes, demonstrando nível adequado de estabilidade e de progressão vertical linear. Já o segundo modelo de carreira surge em decorrência de mudanças sociais, tais como a feminização do mercado de trabalho, a elevação dos graus de instrução, a cosmopolização do tecido social, a afirmação dos direitos dos indivíduos, a globalização da economia e a flexibilização do trabalho, entre outros (Chanlat, 1995, p. 72). Assim, nessa abordagem não importa o sexo ou a origem social do indivíduo, pois todos podem fazer carreira.

No conceito tradicional de carreira, as expectativas das pessoas consistiam em trabalhar para a mesma organização e o sucesso era atrelado à ascensão de cargos dentro da hierarquia organizacional (DUTRA, 1992; ARTHUR, 1994; BARUCH, 2004; COELHO, 2006). Tal modelo tradicional de carreira, gerida por uma organização, com progressão em linha reta e ascendente, requeria uma gestão cuja base apoiava-se sobre uma estrutura econômica capaz de gerar as condições para que as organizações mantivessem a estabilidade dos empregos (BALASSIANO, *et al.*, 2003).

Embora existam diferentes denominações para o novo tipo de carreira que emerge no mercado, parece haver um consenso sobre a sua configuração e características. Baruch (2004), por exemplo, destaca a transformação das

“carreiras lineares”, estáticas e rígidas em “carreiras multidirecionais”. Hall (1976) denomina a nova carreira de “proteana”. Malvezzi (2000), por sua vez, vem denominar a carreira atual como “carreira sem fronteiras” – numa referência ao termo proposto por Arthur e Rousseau (1996) – *boundaryless career* – chamando os indivíduos nessa situação de “agentes econômico-reflexivos”.

Hall (1976) foi o primeiro a identificar um tipo emergente de carreira autodirecionada, que vinha se contrapor à tradicional carreira corporativa, primordialmente dirigida pela organização. Esse tipo emergente de carreira foi denominado de proteana e tem como sua principal característica ser administrada pelo próprio indivíduo, o que implica em uma liberdade ou autonomia quanto as suas escolhas diante das influências externas sobre a gestão da carreira.

Arthur e Rousseau (1994, 1996), definem carreira sem fronteiras – *boundaryless career* – como uma sequência de oportunidades de trabalho que vão além das fronteiras de um único emprego. A carreira sem fronteiras tem sido proposta como modelo para a relação das pessoas com a organização no contexto atual de grande competitividade e, conseqüente, necessidade de agilidade e flexibilidade. Esse conceito de carreira demonstra não possuir um padrão único de atuação que as identifica, já que podem ser apresentadas de diversas formas, a partir das mais diferentes trajetórias e escolhas profissionais.

Baruch (2004, 2006), mais recentemente, denominou o modelo moderno de carreira de carreira multidirecional. O indivíduo ao direcionar sua própria carreira, pode escolher a partir de toda uma gama de cenários disponíveis criando um novo caminho onde e quando sentir que é certo, contrariando uma trajetória linear. O indivíduo pode, então, selecionar qualquer direção que deseja seguir, a partir da qual ele possa alcançar o desenvolvimento pessoal e, definindo o seu próprio critério de sucesso.

Se no sistema da carreira tradicional as pressões exercidas sobre as pessoas adivinham da busca do sucesso por meio do progresso nos níveis hierárquicos das organizações, nas novas configurações as pressões provêm da incerteza e da autonomia que o indivíduo conquista ao assumir a própria gestão de sua carreira, o que, nem sempre, está preparado para fazer (FONTENELLE, 2005; BENDASSOLLI, 2009; EVANS, 1996; KILIMNIK *et al.*, 2004). Dessa forma é

necessário que as discussões sobre carreiras contemplem além da ótica das organizações e indivíduos, também uma análise social mais ampla, de modo que, o entendimento acerca do tema não se torne tendencioso: descrente das novas configurações ou tampouco não as questione.

Torna-se necessário analisar as carreiras envolvendo a sociedade e reconhecendo seu papel na promoção de condições sociais e econômicas, identificando as organizações como influenciadoras das carreiras pelo impacto que suas estratégias e estruturas causam nas escolhas individuais e contemplando ainda os indivíduos como protagonistas de suas carreiras, capazes de planejar e articular suas escolhas em meio a pressões e ansiedades que tal autonomia abarca (CHANLAT, 1995).

Considera-se, então, fundamental que os jovens detenham um papel ativo e interveniente, sendo a adaptação aos diversos contextos de trabalho uma das competências essenciais para o sucesso profissional (SAVICKAS, 1999). Neste âmbito, a Universidade deve assumir cada vez mais um papel fundamental no apoio à inserção profissional dos seus diplomados, possibilitando aos alunos várias oportunidades de aproximação ao mundo profissional, ainda no decorrer dos diferentes ciclos de formação (PALMA, 2013). Estas aproximações podem ser realizadas através de estágios, parcerias com o meio empresarial, *workshops*, ou aconselhamento de carreira, nas suas diferentes modalidades. O envolvimento neste tipo de atividades é particularmente importante quando se sabe que, hoje em dia, a carreira profissional é pontuada por inúmeras descontinuidades, as quais obrigam o indivíduo a fazer escolhas e a reposicionar frequentemente a sua relação com o mundo laboral (CAMPOS; COIMBRA, 1991).

Ao estudar carreira, considerando as transformações sociais ocorridas, autores como Arthur (1994), Hall e Moss (1998) e Baruch (2004), observam que as carreiras têm assumido novas configurações para responder a anseios das pessoas e das organizações, que tentam obter as maiores vantagens das novas perspectivas de trabalho. Diante disso, emergem-se estudos e teorias que analisam competências, comportamentos e exigência de adaptações constantes ao mundo do trabalho, como a Teoria de Construção de Carreira. Para melhor

entendimento, será apresentada no próximo tópico a Teoria de Construção de Carreira.

2.3 TEORIA DA CONSTRUÇÃO DE CARREIRA

Conforme abordado no tópico anterior, foi possível entender que com as mudanças no mundo do trabalho os modelos teóricos relacionados ao modelo tradicional não são capazes de explicar adequadamente as carreiras atuais. Nesse sentido, Savickas (2005; 2013) propôs a Teoria de Construção da Carreira (TCC), cuja principal proposta é considerar a carreira não mais como uma sequência dos diferentes empregos ao longo da vida ou promoções em um mesmo emprego, mas sim, como um processo construtivo, pessoal e social, por meio dos significados atribuídos às escolhas profissionais realizadas. Ou seja, a carreira passa a ser compreendida como uma construção subjetiva, formada pelas significações de memórias passadas, experiências atuais e aspirações e expectativas futuras relacionadas ao trabalho, emergindo, portanto, de um processo ativo.

A TCC surge como uma proposta de explicação e interpretação dos processos interpessoais, através dos quais os indivíduos constroem a si mesmos, conferindo direção ao seu comportamento vocacional e dando significado às suas carreiras (SAVICKAS, 2013). Com o objetivo de poder ser entendida numa economia global, dentro de uma sociedade multicultural, a teoria fornece uma explicação contemporânea das carreiras e indica um modelo para o aconselhamento de carreira. Nela se abordam as formas como os indivíduos constroem as suas carreiras.

Savickas (2002, 2005) elaborou a TCC a partir da atualização e enriquecimento da Teoria do Desenvolvimento Vocacional de Super (1996), adaptando-a aos fenômenos da globalização, instabilidade e multiculturalidade. Integra também os contributos das perspectivas contextualistas, uma vez que procura explicar o desenvolvimento vocacional na interação que ocorre entre as características individuais e as diferentes tarefas vocacionais (normativas ou não) que os indivíduos terão de resolver ao longo da vida (SAVICKAS, 2005). Para o autor,

esta teoria considera ainda o indivíduo como um agente do seu desenvolvimento de carreira, sendo por essa razão autor das suas escolhas e decisões, que expressa no autoconceito vocacional⁴ (SUPER, 1963).

A TCC apresenta três dimensões: diferencial, desenvolvimentista e psicodinâmica. A perspectiva diferencial foca em *o que*, mais precisamente no conteúdo dos tipos de personalidade vocacional e nas suas preferências. A perspectiva desenvolvimentista incide no *como*, especialmente no modo como os indivíduos lidam com as tarefas de desenvolvimento vocacional, no âmbito do processo de adaptação psicossocial. Por último, a componente psicodinâmica, o *porquê*, centra-se nos temas de vida e nas motivações que estão subjacentes à adaptação do sujeito ao trabalho. Estes três segmentos organizam-se sob três componentes-chave: a personalidade vocacional, adaptabilidade de carreira e os temas de vida (SAVICKAS, 2001, 2005).

A proposta de Savickas (2013) teve como avanços principais o aprofundamento de duas ideias importantes para a avaliação e intervenção. A primeira concepção diz respeito às competências comportamentais necessárias para o processo de adaptação, que são compostas por quatro dimensões, a saber, preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*), sendo referidos na literatura internacional como “os quatro Cs” da adaptabilidade de carreira, com base nas iniciais em inglês. Essas quatro dimensões representam recursos e estratégias adaptativas que as pessoas utilizam para gerenciar tarefas críticas e transições ao longo do processo de construção de suas carreiras e serão melhor detalhadas posteriormente neste trabalho.

O outro conceito aprofundado por Savickas (2013), foi o de reciclagem (*recycling* – Super, 1980), consolidado sob a denominação de miniciclos. Para o autor, os miniciclos são transversais, compreendidos com as mesmas nomenclaturas dos estágios (crescimento, exploração, estabilização, gerenciamento e desengajamento) e basicamente as mesmas tarefas. Uma informação importante é que não foram encontradas definições claras dos miniciclos de adaptação, apenas informações diluídas em estudos variados. Dessa forma, os

⁴ O autoconceito vocacional significa a avaliação pessoal que o indivíduo faz de suas aptidões, interesses, valores e escolhas de carreira, bem como a forma com que estes aspectos organizam-se em seus temas de vida.

conceitos propostos a seguir foram compostos com base em Super (1980), Smart e Perterson (1997), Allison e Cossette (2001), Savickas (2013), Glavin e Rehfuss (2005) e Savickas e Porfeli (2012).

A primeira etapa, denominada **orientação**, consiste em atividades exploratórias que buscam favorecer o desenvolvimento da personalidade vocacional do indivíduo, ou seja, momento inicial do processo, que possibilita que o sujeito explore informações sobre si mesmo e sobre o mundo do trabalho buscando um ajuste entre as duas partes. A segunda etapa, designada como **exploração**, envolve o ajuste dos interesses, valores e crenças do indivíduo com as demandas do mundo do trabalho por meio de busca de informações de diferentes meios. **Estabelecimento** é compreendida como a terceira etapa, consistindo numa fase na qual a pessoa tem o objetivo de se tornar estável em um dado trabalho ou ocupação específica, podendo envolver processos de estabilização, consolidação e avanço. Na quarta etapa, denominada **gerenciamento**, o indivíduo gerencia a situação para continuar na posição que ocupa, mantendo-se atualizado com novos desenvolvimentos e rotinas de trabalho inovadoras, visando sua preservação na empresa ou função, com foco na maneira com que o indivíduo procura manter sua posição. Por fim, o **desengajamento**, quinta e última etapa do conceito acontece quando o indivíduo inicia o processo de saída de um emprego visando a transição para outro ou para uma situação de carreira diferente da atual. Durante o período de desengajamento, a pessoa pode explorar novos interesses e oportunidades em outras posições e ocupações, com um caráter transicional.

Os miniciclos permitem o processo de adaptação do indivíduo no contexto de carreira. Os estudos que discutem a relevância das atividades extraclasses (principalmente o estágio) – aspecto já discutido anteriormente – demonstram em parte o processo dos miniciclos e o impacto no autoconceito vocacional.

Nesse sentido, os estágios possibilitam um refinamento do autoconceito vocacional, pois ajudam o indivíduo a reconhecer melhor seus interesses e habilidades, colocando à prova esta imagem de si traduzida na ocupação, seja no sentido de reforçá-la ou de questioná-la (ANGOT et al., 2008; BROOKS et al., 1995; CAIRES; ALMEIDA, 2001; MIHAIL, 2006). Em grande parte, os estágios são ainda espaços privilegiados para o comportamento exploratório vocacional,

no qual o estudante pode se experimentar tanto com o intuito de conhecer mais sobre a profissão quanto sobre si mesmo (SUPER et al., 1996; TAVEIRA, 2000). Essa disposição para ser curioso e experimentar oportuniza a descoberta de novas possibilidades e o desenvolvimento de novas competências, sendo um importante recurso no processo de construção da carreira (SAVICKAS, 2005).

A TCC tem sido posta em prática a partir do modelo de aconselhamento de carreira (SAVICKAS, 1989), mas também com modelo explicativo da construção de carreira das pessoas em um contexto. Embora o enfoque da TCC se centre no indivíduo enquanto autor, estão incluídos tanto os elementos que direcionam o indivíduo enquanto ator na escolha de papéis de trabalho, como os elementos que direcionam o indivíduo enquanto agente na sua preparação para a adaptação as transições. Como coloca Bernardo (2013), a intervenção de carreira no século XXI assume assim, um papel crucial na preparação do indivíduo para a forma da construção da sua vida de trabalho, não se limitando a orientá-lo na busca da vida de trabalho que melhor se lhe ajustaria.

2.3.1 Planejamento de carreira e jovens

Conforme abordado anteriormente, entendemos que a TCC fornece uma explicação contemporânea de carreira e explica os processos interpretativos e interpessoais através dos quais as pessoas se constroem, impondo direção ao seu comportamento vocacional e dando sentido às suas carreiras. Esta teoria concebe a carreira a partir de uma perspectiva contextualista, na qual conceitualiza o desenvolvimento como impulsionado pela adaptação a um ambiente, em vez de uma sequência de papéis e tarefas que cada pessoa vai assumindo ao longo do seu ciclo de vida, em função do grau de maturação das suas estruturas internas (SAVICKAS, 2005).

Assim sendo, para Savickas (2005), as carreiras são construídas à medida em que as pessoas fazem as suas escolhas, e nelas expressam os seus autoconceitos e objetivos pessoais. Isto é, as pessoas constroem a sua carreira impondo significados ao seu comportamento vocacional e às suas experiências ocupacionais.

Neste sentido, um dos aspectos que é considerado fundamental aprofundar nesse projeto, é o da execução ou implementação de objetivos e planos vocacionais nos processos de tomada de decisão vocacional. Esta fase pressupõe um conjunto de aspectos cognitivos, emocionais e sociais que se prendem com o compromisso e a implicação do interessado na resolução de um problema vocacional (CARVALHO; TAVEIRA, 2012). A execução ou implementação dos planos vocacionais constitui um momento crítico do ato decisório (GONZÁLEZ; MORENO, 2006) com implicações significativas no ajustamento, satisfação e adaptabilidade dos indivíduos (GERMEIJS; VERSCHUEREN, 2007).

Neste âmbito atual de transformações sociais, compreender a dinâmica que envolve a escolha, o planejamento e o comprometimento com a profissão tanto do ponto de vista individual (o comprometimento com uma profissão ou carreira) quanto do ponto de vista coletivo (análise da profissão ou da categoria ocupacional) é expressivo, visto que uma profissão alcançará seus objetivos e sua afirmação social se os membros que a formam demonstrarem dedicação, estabelecimento de vínculos, caminhos e objetivos, bem como se empenharem no crescimento profissional (DE CARVALHO, 2007). Para Magalhães e Bendassoli (2013), os profissionais têm responsabilidade fundamental no desenvolvimento de suas carreiras, mesmo que este ainda esteja longe de ser um hábito da nossa cultura. Os autores colocam que os indivíduos ainda estão frequentemente presos a uma mentalidade de dependência das decisões de escalões superiores, como nos tempos passados. Os profissionais devem, então, reconhecer a necessidade de gerenciar a própria carreira.

Para Soares (2000), o planejamento de carreira se constitui num processo no qual o indivíduo determina suas habilidades, interesses e valores. Ele possibilita a elaboração de objetivos profissionais e o estabelecimento de planos para alcançá-los, planejando a direção que se deseja ter no desenvolvimento da carreira em função das características pessoais e das condições da realidade do mundo do trabalho.

Ainda para Soares (2000), o planejamento de carreira visa possibilitar um bom desenvolvimento da pessoa em sua profissão e está intimamente ligado ao sucesso e à realização pessoal que o indivíduo almeja alcançar no desempenho

de sua atividade profissional. Além disso, visa levar as pessoas à: desenvolver senso crítico com relação a seu comportamento; estimular e dar suporte ao processo de auto-avaliação; oferecer estrutura para reflexão sobre a realidade profissional e pessoal; disponibilizar ferramentas não só para desenvolver objetivos de carreira e planos de ação, como também para monitorar a carreira ao longo do tempo (DUTRA, 1996).

Corroborando com o assunto, Bridges (1998, p. 168) enfatiza a função do planejamento de carreira:

ele lhe diz aonde você vai e como chegar lá; [...] Ele visa lhe oferecer os recursos de que você necessita e o caminho que você pretende seguir. E, pelo fato de a mudança estar conduzindo tudo neste mundo onde as estruturas de cargos estão desaparecendo, ele lhe oferece um plano B, caso as circunstâncias mandarem o plano A para o espaço.

Faria (2009) afirma que o caminho para o crescimento na vida profissional não é apenas o resultado do conhecimento na vida pessoal e profissional, mas sim a somatória de conhecimentos, experiências, reflexões e autoconhecimento. No entanto, uma carreira de sucesso começa pela clareza do que o profissional quer ou gosta de fazer, sendo necessário traçar um caminho coerente, em que sejam traçadas metas objetivas e claras, com foco e prazos (REIS; DIEHL, 2017).

O planejamento de carreira individual, segundo Martins (2001), compõe-se de três momentos. Do primeiro momento faz parte a auto-avaliação que consiste em apreciar as qualidades, os interesses e os potenciais, situando-os nos diversos espaços organizacionais. O estabelecimento de objetivos de carreira, fundamentado na auto-avaliação e na avaliação das oportunidades oferecida pelo mercado de trabalho, refere-se ao segundo momento. Por fim, a implementação do plano de carreira possibilita vivenciar experiências profissionais indispensáveis para disputar oportunidades e atingir metas de carreira.

Em um estudo que teve como objetivo analisar como os estudantes de ensino superior e recém-formados planejam as suas carreiras profissionais, Reis e Diehl (2017) analisaram os dados por meio da análise de conteúdo que abordou quatro categorias: formação acadêmica e inserção no mercado de trabalho; planejamento de carreira; responsabilidade pela carreira e percepções do atual mercado de trabalho. Os resultados mostraram que o mercado de trabalho exige

qualificação e competências, o que coloca o planejamento de carreira como um recurso fundamental para que os jovens enfrentem um contexto de extrema competitividade.

O planejamento de carreira é reflexo das decisões de carreira e consiste, em linhas gerais, no desenho que se elabora acerca do futuro profissional, o qual envolve traçar objetivos e um plano de como atingi-los (GREENHAUS; CALLANAN; KAPLAN, 1995; ZIKIC; KLEHE, 2006). Ele não é, contudo, um comportamento pontual que ocorre em momentos isolados da vida de uma pessoa, ainda que seja mais saliente durante as etapas de transição profissional (ZIKIC & KLEHE, 2006). De fato, a atividade de planejar a carreira é um processo que se dá continuamente ao longo da vida e, assim, está estreitamente relacionada com a própria noção de desenvolvimento de carreira (MCILVEEN, 2009).

Duarte e Silva (2015) sugerem uma constante reavaliação das competências se as carreiras são instáveis e evoluem em curtos ciclos, para adequar-se às novas exigências, cenários, comportamentos, tecnologias e ao que mais possa interferir na vida pessoal e profissional. Os autores recomendam algumas reflexões: devo cursar mais faculdade? Invisto no aperfeiçoamento do meu inglês? Pretendo trabalhar sempre para uma organização ou é melhor ser empreendedor? Determinado emprego me fará ter mais ascensão na carreira? Com base nesses questionamentos, é possível decidir para onde o indivíduo deve direcionar o planejamento e investimento de suas competências, para obter melhores oportunidades de crescimento e inserção profissional.

O planejamento envolve a projeção de futuro, o estabelecimento de metas, as estratégias para atingi-los, assim como a prontidão para realizá-las. Dessa maneira, é compreensível que o planejamento esteja integrado com a adaptabilidade de carreira, um construto necessário para que um indivíduo possa lidar com a inserção no mercado de trabalho. A seguir, para melhor entendimento deste projeto, será apresentado o conceito da Adaptabilidade de Carreira.

2.3.2 Adaptabilidade de carreira

Embora a adaptabilidade de carreira já houvesse sido sugerida e aplicada por Super e Knasel (1981) e Super et al., (1988), foi com Savickas que se observou o avanço conceitual mais importante, no sentido de sua compreensão e delimitação teórica. Em alternativa ao conceito de maturidade vocacional, Savickas (1997) propõe o construto adaptabilidade de carreira, o qual pode ser concebido recorrendo a algumas das dimensões de desenvolvimento já presentes na maturidade de carreira, nomeadamente nas facetas do planeamento, exploração e tomada de decisão (SAVICKAS, 1997). Após algumas definições acerca do construto, o autor definiu a adaptabilidade como um construto psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e traumas pessoais (SAVICKAS, 2013).

De acordo com Savickas (1997), o conceito de adaptabilidade de carreira pode ser aplicável a qualquer fase do desenvolvimento, desde crianças, iniciando a exploração das atividades e formação de seus interesses, até o idoso, preparando-se para a aposentadoria e suas repercussões psicossociais. Independentemente da faixa etária, a adaptabilidade envolve, necessariamente, atitudes de planeamento, exploração de si e do ambiente e tomada de decisão a partir de informações obtidas (AMBIEL, 2014).

A adaptabilidade diz, assim, respeito à qualidade de ser capaz de mudar, sem grande dificuldade, para adaptar-se à circunstâncias novas ou à mudanças, normativas ou não, que ocorrem ao longo da carreira (SAVICKAS, 1997), sendo que este construto envolve as atitudes, competências e comportamentos vocacionais. O autor ainda sugere que a adaptabilidade recorre à implementação de uma estratégia de autorregulação perante as alterações que surgem no meio social, visto que é o caminho para que os indivíduos concretizem os seus autoconceitos nos papéis profissionais e produzam as suas carreiras. Desta forma, a adaptabilidade constitui na competência que o indivíduo tem para se ajustar a novos problemas, situações, ou transições com recurso às estratégias de *coping* mais apropriadas. Mais concretamente, a adaptabilidade de carreira corresponde às tarefas de desenvolvimento e às transições profissionais que

conduzem os indivíduos à adoção de estratégias para enfrentar as alterações que surgem no decorrer das suas carreiras (SAVICKAS, 1997, 2001).

No conceito da adaptabilidade o tempo também é um aspeto fundamental. Neste sentido, quanto mais o indivíduo for orientado para o futuro, maior é a sua capacidade de adaptação (SAVICKAS, 1997). Dessa forma, um indivíduo que tenha capacidade para se projetar no futuro, explorar possibilidades, antecipar escolhas e transições irá possuir maiores competências para tomar uma decisão que beneficie o seu autodesenvolvimento e ajustamento à realidade (SAVICKAS, 1997). Um indivíduo com capacidade de adaptação preocupa-se com o futuro profissional; tem curiosidade em explorar possíveis cenários profissionais e procura ter o máximo de controle sobre a sua vida profissional (SAVICKAS & PORFELI, 2012).

Na TCC, indivíduos com bons recursos de adaptabilidade são considerados como: preocupados acerca do seu futuro enquanto trabalhadores; aumento do controle pessoal sobre o seu futuro vocacional; curiosos em explorarem-se a si próprios e possíveis cenários futuros; e confiantes na busca das suas aspirações (SAVICKAS, 2005). Para melhor compreensão do construto, é importante apresentar e aprofundar o conceito dos chamados “4 cs” da adaptabilidade de carreira. Naquilo que Savickas (2005) designa como um nível mais abstrato da adaptabilidade de carreira encontram-se quatro dimensões: preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*).

Segundo Guzman e Choi (2013), a adaptabilidade e as suas dimensões podem ser concebidas como recursos psicossociais que ajudam o indivíduo a dirigir as transições de carreira. No mesmo sentido, Savickas e Porfeli, (2012), também defendem que os recursos de adaptabilidade de carreira são competências psicossociais que ajustam as estratégias adaptativas do indivíduo e, podem ser encarados como mecanismos de autorregulação.

Passaremos agora a uma análise mais cuidada das quatro dimensões da adaptabilidade de carreira. A **preocupação**, primeira dimensão da adaptabilidade diz respeito ao grau em que o indivíduo se encontra envolvido na preparação do seu futuro e, às competências para planejar o futuro (SAVICKAS; PORFELI, 2012). A questão de carreira que, normalmente, está subjacente a esta dimensão é: terei eu um futuro? A ausência de preocupação com a carreira

pode ser um indicador da inexistência de planejamento e pessimismo perante o futuro (SAVICKAS, 2005). Em suma, as atitudes de planejamento podem ser encaradas como uma forma de aumentar a adaptabilidade do indivíduo.

Na segunda dimensão, o **controle** está associado à capacidade que o sujeito tem em assumir a responsabilidade sobre a construção da sua carreira e de tomar decisões acerca da mesma (SAVICKAS; PORFELI, 2012). Neste sentido, quanto maior for o sentimento de responsabilidade do indivíduo sob a sua carreira, maior será a capacidade de tomada de decisão, o que por sua vez terá impacto positivo sob o processo de adaptação aos contextos ocupacionais (SAVICKAS, 2005). Nesta dimensão a questão de carreira que normalmente está subjacente é: a quem pertence o meu futuro? (SAVICKAS, 2005).

A terceira dimensão apresentada é a **curiosidade** que contempla a medida em que o indivíduo explora o ambiente e possíveis profissões de forma a adquirir mais informação sobre as mesmas, ou seja, é a ação do indivíduo de explorar novas situações e procurar informação sobre novas oportunidades (SAVICKAS; PORFELI, 2012). De forma global, a curiosidade pode ser definida como a base sobre a qual o indivíduo adquire conhecimentos sobre si e o meio, conhecimentos que vão influenciar o processo de tomada de decisão (SAVICKAS, 2005). Neste sentido à dimensão de curiosidade estão associados os comportamentos de pesquisa e de abertura à experiência, através das quais o indivíduo adquire os conhecimentos anteriores. Neste caso, a falta de curiosidade, pesquisa e abertura à experiência pode produzir irrealismo sobre o meio profissional e sobre o conhecimento de si próprio. Por último, a questão de carreira que normalmente está subjacente a esta dimensão é: o que posso fazer com o meu futuro? (SAVICKAS, 2005).

Por último, a quarta dimensão é a **confiança**, definida como o grau de certeza que o indivíduo tem da sua capacidade para resolver os problemas e de fazer o que é necessário para ultrapassar os obstáculos com que se depara ao longo da sua vida profissional (SAVICKAS; PORFELI, 2012). O indivíduo adquire confiança através das experiências bem-sucedidas relacionadas com as inúmeras atividades do cotidiano, ou seja, mais experiências bem-sucedidas significam maior confiança na tomada de decisão e na execução das atividades

de carreira. A questão de carreira que normalmente está subjacente a esta dimensão é: serei capaz? (SAVICKAS, 2005).

Após a análise das quatro dimensões da adaptabilidade de carreira é possível concluir que um indivíduo com bons níveis de adaptabilidade é aquele que se preocupa com o futuro profissional, controla pessoalmente o seu futuro profissional, mostra curiosidade (explorando possíveis eus e cenários futuros), e possui confiança para alcançar as suas aspirações profissionais (SAVICKAS; PORFELI, 2012). Savickas (2004, 2005) descreve com bons recursos de adaptabilidade aqueles os indivíduos que se preocupam mais com o seu futuro a nível profissional, desenvolvem o autodomínio acerca do futuro da sua carreira, exploram mais sobre si próprios e sobre situações futuras, exibem confiança na obtenção das suas pretensões e mostram a capacidade para criar relacionamentos interpessoais facilitadores do alcance dos seus objetivos de carreira, através da cooperação.

Gamboa, Paixão e Palma (2014) elaboraram um estudo que teve como principal objetivo analisar o impacto da adaptabilidade de carreira na autoeficácia para a transição para o trabalho, considerando o efeito da empregabilidade percebida numa amostra de 261 estudantes universitários (80.5% mulheres) com uma média de idades de 22.37 anos (DP = 6.77 anos). Os resultados encontrados sugeriam que a adaptabilidade prediz a autoeficácia na transição para o trabalho, sobretudo através das dimensões confiança e curiosidade, e que a relação entre adaptabilidade e autoeficácia é parcialmente mediada pela empregabilidade percebida.

A adaptabilidade de carreira pode ser particularmente relevante no desenvolvimento da percepção de controle e, conseqüentemente, no desenvolvimento dos jovens em termos mais globais, resultando numa diminuição da preocupação com o futuro da carreira (DUFFY, 2010). Esta influência remete para a importância que a preparação da carreira pode vir a desempenhar no sucesso das transições de carreira, como, por exemplo o desemprego (SAVICKAS, 2002), sendo um fator que incentiva a diferentes estratégias de procura de emprego, influenciando o modo como é realizada a procura de emprego e a qualidade do reemprego, contudo, não tendo sido, encontrada nenhuma relação com o êxito dessa procura de emprego por si só

(KOEN; KLEHE; VAN VIANEN; ZIKIC; NAUTA, 2010). De acordo com o estudo de Koen e colaboradores (2010), as pessoas que detêm poucos recursos de adaptabilidade podem recorrer a diversas estratégias de procura de emprego, mas menos eficazes do que os outros que têm esses recursos, ou seja, os indivíduos com um nível de adaptabilidade de carreira menor que procuram trabalho poderão vir a encontrar um emprego que lhes traga menor satisfação do que as que possuem um maior índice de adaptabilidade.

Acompanhando a evolução nas definições de sucesso na carreira, o sucesso na transição universidade-trabalho tem sido descrito por meio de uma multiplicidade de sentidos que refletem resultados de natureza objetiva e subjetiva (OLIVEIRA; MELO-SILVA; TAVEIRA, 2015). Observa-se na literatura uma amplitude de possibilidades em relação aos indicadores utilizados para se descrever e medir o sucesso, como por exemplo, o sucesso subjetivo e o sucesso objetivo. O sucesso subjetivo/pessoal traduz a avaliação subjetiva que cada recém-formado faz das conquistas alcançadas depois da graduação e indicam a confiança no futuro de carreira (superação dos medos e das incertezas), a conquista gradativa dos objetivos traçados, a construção da identidade profissional, a adaptação ao papel de trabalhador e a satisfação com o percurso profissional. Já o sucesso objetivo/social relaciona-se com o alcance de resultados que atendem as expectativas sociais, tais como conseguir um trabalho na área, remuneração compatível com o mercado e com os pares, independência financeira e familiar e reconhecimento social pelo desempenho profissional, traduzido em termos de promoções, premiações e indicações (OLIVEIRA, 2014).

De um modo geral, a adaptabilidade de carreira tem impacto na satisfação com a vida, em estratégias de procura de emprego, na qualidade do reemprego, na rotatividade profissional (KLEHE; ZIKIC, 2006; VAN VIANEN; DE PATER, 2011), no ajustamento à universidade (GAMBOA; VIEIRA, 2011), e no sucesso subjetivo no âmbito da carreira (ZACHER, 2014). Tudo isso, porque surge fortemente associada à percepção de controle e, diante disso, a adaptabilidade de carreira pode assim ser particularmente relevante nos níveis de confiança com que os estudantes do ensino superior encaram e resolvem as tarefas associadas à transição para o mundo do trabalho (GAMBOA; PAIXÃO; PALMA, 2012).

Para os alunos que terminam a sua formação superior, a transição para o mundo do trabalho constitui uma das mais importantes tarefas vocacionais. Na verdade, hoje em dia, o processo de transição entre o período de formação e a plena inserção na vida ativa reveste-se de uma crescente complexidade, exigindo aos jovens um novo e alargado leque de competências. O mercado de trabalho vem sofrendo mudanças e devido à instabilidade, torna-se necessário que os indivíduos detenham maior capacidade de adaptação ao mundo profissional. Por conta disso, o estudo da adaptabilidade de carreira faz todo o sentido, principalmente nos dias de hoje (PALMA, 2013).

Com a apresentação do conceito de adaptabilidade de carreira, encerra-se a fundamentação teórica, que teve por objetivo situar o leitor quanto ao tema abordado, além de conceder embasamento com relação aos resultados obtidos dentro da pesquisa. A seguir, será apresentado o método, onde serão demonstrados os procedimentos aplicados para a realização deste estudo.

3 MÉTODO

3.1 ABORDAGEM METODOLÓGICA

A abordagem metodológica empregada neste projeto foi qualitativa. Para Creswell (2003), a pesquisa qualitativa é muito mais emergente do que pré-determinada, pois muitos temas podem surgir durante a pesquisa, fazendo com que a mesma seja modificada. Nessa abordagem, entende-se que a realidade é construída por intermédio da relação dos indivíduos com seu mundo social (GODOI, BALSINI, 2010).

Para Asevedo (2005), a pesquisa qualitativa trata de estudar significados diversos que emergem através das experiências do indivíduo, podendo assim ser descritos através de categorias de pensamento, muito mais do que por eventos ou por características quantificáveis. Além disso, a mesma ocorre em ambientes naturais, o que permite ao entrevistador se envolver com a experiência do entrevistado.

O objetivo da presente pesquisa é investigar como ocorre a relação entre os recursos de adaptabilidade de carreira e o planejamento de carreira de jovens formandos do curso de Administração da Universidade Federal do Espírito Santo e, para tanto, entende-se que a abordagem qualitativa é a que melhor se adequa ao estudo, já que esta explicará um fenômeno ainda não conhecido em um determinado contexto, além de fornecer uma riqueza das análises de dados, proporcionando uma realidade mais assertiva sobre aquilo que será sendo estudado.

3.2 SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES

Participaram do estudo universitários do curso de Administração. Como critério de inclusão, foi estabelecido que os sujeitos deveriam estar cursando os últimos períodos do curso de Administração da Universidade Federal do Espírito Santo, com idades entre 20 e 25 anos e que possuíam alguma experiência de

trabalho/estágio. Como critério de exclusão, não poderiam participar da pesquisa indivíduos que não possuíam alguma experiência de trabalho ou de estágio, que possuem faixa etária diferente de 20 a 25 anos e que não tenham concluído ao menos 75% do curso.

A escolha pela faixa de idade entre 20 e 25 anos ocorreu devido ao entendimento de que esta permitiria aos atores um panorama mais esclarecedor do assunto da pesquisa, já que essa idade é, na maioria das vezes, compatível com o final de curso e, conseqüentemente, com a inserção no mundo laboral. Dessa maneira, seria possível compreender como esses jovens estariam se preparando para a entrada no mercado de trabalho, além de suas visões e expectativas acerca do assunto.

A escolha por jovens que já concluíram ao menos 75% do curso ocorreu devido ao entendimento de que os indivíduos teriam cumprido a maior parte das disciplinas, permitindo uma discussão mais sólida acerca de alguns temas abordados durante a entrevista. Ademais, esses jovens, tendo concluído mais a maior parte do curso, teriam vivenciado a dependência da universidade o bastante para tomar conhecimento de projetos de extensão, palestras ou *workshops* ofertados pela universidade.

A Instituição de Ensino Superior (IES) dos jovens envolvidos no desenvolvimento do trabalho foi a Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), uma instituição pública com 60 anos de existência, localizada na capital do estado do Espírito Santo e em mais duas cidades do interior do estado. A universidade oferece 106 cursos de graduação presencial, com um total de 5.004 vagas anuais. Na pós-graduação, possui 62 cursos de mestrado e 32 de doutorado. A universidade conta com 1.780 professores efetivados em sua totalidade, além de 20.477 estudantes matriculados na graduação e 4 mil na pós-graduação.

A escolha pela instituição apresentada se explica majoritariamente por conta de seu caráter público, possibilitando, assim, dados relevantes a respeito de visão de construção de carreira dos sujeitos matriculados na instituição. Além disso, se torna relevante o fato de entrevistar alunos de uma universidade de grande renome, já que a UFES possui boa reputação no ranking universitário brasileiro, sendo classificada como 26ª melhor universidade do Brasil de acordo com a edição de 2018 do Ranking Universitário da Folha, organizado pela Folha de S.

Paulo e a melhor universidade do estado do Espírito Santo. Além desse motivo, a escolha também se deu devido a acessibilidade da pesquisadora no contexto da UFES, uma vez que reside na mesma cidade em que o campus principal está localizado.

No que diz respeito ao curso escolhido, entendemos que o curso de Administração é o que conta com o maior número de alunos ingressantes, conforme aponta o Censo da Educação Superior 2015, divulgado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP).

Segundo o ranking daquele ano, os cursos de graduação em Administração tiveram 267.013 alunos ingressantes (9,14%), contra 258.143 em Direito (8,83%) e 226.847 em Pedagogia (7,76%). Administração também é o curso que mais registra alunos concluintes. Ainda de acordo com o censo, formaram-se em 124.986 administradores (10,9%), à frente de pedagogia (122.835, ou 10,7%) e Direito (105.324, ou 9,2%).

Também foi levado em consideração, que o curso oferece um leque de opções muito grande aos estudantes. Sendo assim, a possibilidade de carreiras a escolher, poderá ser extensa.

Além disso, é relevante buscar compreender o que os alunos participantes desta pesquisa pensam quando se fala de estudos organizacionais dentro do campo de conhecimento de administração, visto que a mesma, como área de atuação profissional, acaba por impor uma reflexão acerca dos paradigmas que suportam as estruturas, métodos e técnicas utilizados no processo de formação do administrador (LOPES, 2006).

No que diz respeito ao número de alunos entrevistados, foram realizadas 13 entrevistas no total, sendo que duas delas foram utilizadas dentro da estratégia de “pré-teste” ou “estudo piloto”, o que auxiliou na estruturação final do roteiro. O conteúdo destas duas entrevistas piloto não foi utilizado na análise de dados.

Para que se chegasse até o número total de entrevistas, foram enviados convites elaborados por meio de um formulário dentro de uma plataforma via *email* e *whatsapp* aos participantes que se adequavam aos critérios de inclusão apresentados. À medida que os participantes aceitavam o convite, recebíamos indicação de outros potenciais participantes dos próprios entrevistados. No

momento em que ficou constatado que a coleta atingiu o nível de saturação dos dados necessários para a elaboração da pesquisa, optou-se pelo término das entrevistas.

O procedimento que se tem mostrado mais adequado é o de realizar entrevistas, até que o material obtido permita uma análise mais ou menos densa das relações estabelecidas naquele meio e da compreensão de “significados, sistemas simbólicos e de classificação, códigos, práticas, valores, atitudes, ideias e sentimentos” (DAUSTER, 1999, p. 2).

Por conta da pandemia, as entrevistas ocorreram via web conferência, em datas e horários pré-definidos pelo pesquisador e pelos participantes. Entendemos que neste momento, o encontro presencial poderia trazer riscos tanto para os participantes, quanto para o pesquisador, por isso, os encontros virtuais pareceram ser mais adequados.

3.3 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas em profundidade. Segundo Martins e Lintz (2000), o objetivo deste instrumento é entender o significado que os entrevistados atribuem a questões e situações em contextos não estruturados.

Foram realizadas entrevistas de natureza semiestruturadas, seguindo um roteiro pré-definido (APÊNDICE A) e conduzidas individualmente, de forma aberta, buscando estimular o entrevistado a falar sobre suas experiências e percepções sobre o tema. As entrevistas foram realizadas com estudantes do penúltimo e último ano de graduação em Administração. Todas as entrevistas foram gravadas. As entrevistas tiveram duração média de 50 minutos, sendo que a mais curta teve duração de 41 minutos, e a mais longa, de 1 hora e 10 minutos.

As entrevistas semiestruturadas são apropriadas para obter a opinião e a visão do entrevistado sobre o tópico estudado. Elas ainda permitem que a investigação transcorra mais livremente e possibilitam que pontos não investigados diretamente sejam levantados pelo entrevistado. Além disso, a entrevista

individual é adequada quando o assunto envolve certo grau de sensibilidade por parte do entrevistado, como é o caso dessa pesquisa, que aborda aspectos pessoais e profissionais relacionados a carreira do indivíduo (BAUER; GASKELL, 2002).

3.4 PROCEDIMENTO DE TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

As entrevistas realizadas foram gravadas em um equipamento de áudio, e, posteriormente, transcritas na íntegra (DELLAGNELO; SILVA, 2005). Para a análise dos dados, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 2006).

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que tem como objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados (BARDIN, 2006). Como afirma Chizzotti (2006, p. 98), “o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas”.

Sendo assim, o procedimento de análise de dados foi iniciado após a transcrição das entrevistas realizadas. A análise ocorreu através da leitura das entrevistas e formação de categorias de análise, que foram organizadas por temas relevantes (BARDIN, 2006).

De maneira sintética, os passos utilizados para análise dos dados foram os seguintes:

1 – Transcrição dos dados, seguida por uma leitura geral das entrevistas. Após a leitura geral das entrevistas, procedeu-se uma leitura seletiva de trechos que apontavam homogeneidade o bastante para sugerir categorias.

2 – Análise de conteúdo com categorias que emergiram-se *a posteriori*. Após a leitura geral e seletiva das entrevistas, procedeu-se uma leitura analítica dos trechos que apontavam homogeneidade, pertinência e objetividade o suficiente para indicar as categorias teóricas, bem como eixos temáticos.

3 – Inferência. Com o objetivo de interpretar os conteúdos e associá-los a outros elementos, este passo objetivou tratar a análise por meio da teoria da construção

de carreira das categorias identificadas. Neste momento, foi possível identificar os eixos temáticos.

A categorização das informações permitiu o agrupamento de temas comuns de forma mais eficiente, além de facilitar a identificação da repetição ou da exclusividade dos diversos depoimentos (BARDIN, 2006).

3.5 QUESTÕES ÉTICAS

A pesquisa foi submetida à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) de acordo com a Resolução Nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e foi aprovada (CAAE nº 45025220.1.0000.5542) (APÊNDICE C). Foi elaborado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE B) para que os participantes assinassem e pudessem se resguardar de qualquer inconveniente gerado pela pesquisa.

No próximo capítulo, serão apresentados os resultados e discussão dos resultados deste trabalho.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresentará os dados obtidos na pesquisa de campo. Os dados coletados nas entrevistas serão expostos em subseções, de acordo com temas relevantes desvendados pela análise de conteúdo (BARDIN, 2006). O capítulo permitirá a percepção das perspectivas e visões acerca das carreiras dos participantes.

Para que os resultados sejam demonstrados, primeiro será apresentado o perfil dos respondentes (Tabela 1), e posteriormente, de maneira detalhada, os eixos temáticos e suas categorias (Quadro 1). Os eixos temáticos e suas categorias serão apresentados neste capítulo.

Fragments das entrevistas foram reproduzidos a fim de exemplificar melhor as questões levantadas. Pequenas adaptações nos trechos foram necessárias, de forma a suprimir vícios de linguagem, sem qualquer prejuízo da mensagem. Tal procedimento se tornou necessário, pois a leitura de citações diretas sem estes pequenos ajustes ficaria cansativa e dificultaria – em alguns casos – a compreensão da mensagem do entrevistado.

Tabela 1: Caracterização e perfil dos participantes

	Sexo	Idade	Período	Estado Civil / Filhos	Ocupação profissional atual	Ocupações profissionais anteriores	Número de organizações até o momento
Entrevistado 1	Masculino	22	7º	Solteiro / Não	Desempregado	Administrativo / Cobranças	2
Entrevistado 2	Masculino	25	7º	Solteiro / Não	Desempregado	Atendimento ao público / Administrativo	2
Entrevistado 3	Masculino	23	8º	Solteiro / Não	Projetos sociais em cooperativa	Auxiliar administrativo / Consultoria	4
Entrevistado 4	Masculino	24	8º	Solteiro / Não	Auxiliar administrativo	Serviços de Marketing	1
Entrevistado 5	Feminino	23	9º	Solteira / Não	Auxiliar administrativo	Única experiência	1
Entrevistado 6	Masculino	22	9º	Solteiro / Não	Auxiliar administrativo	Programa de pesquisa e extensão / Faturamento	4
Entrevistado 7	Feminino	23	8º	Solteira / Não	Pesquisadora – Iniciação Científica	Recursos Humanos / Diretor de gestão de pessoas	1
Entrevistado 8	Masculino	25	8º	Solteiro / Não	Administrativo / RH	Única experiência	1
Entrevistado 9	Feminino	25	9º	Solteira / Não	E-commerce	Financeiro / Atendimento ao público / Comercial	1
Entrevistado 10	Masculino	25	9º	Solteiro / Não	Empreendedor (possui duas empresas)	Comércio / Administrativo / Serviços em banco	5
Entrevistado 11	Masculino	23	9º	Solteiro / Não	Compras / Gestão de equipe	RH / Estratégia / Financeiro	1

Fonte: Dados da pesquisa de campo (2021)

Foram realizadas 11 entrevistas com alunos do curso de Administração da UFES, com faixa etária entre 20 e 25 anos, sendo oito do sexo masculino e três do sexo feminino. Todos os entrevistados são solteiros e apresentam alguma experiência de trabalho/estágio. Nenhum dos participantes possui filhos.

Serão apresentados a seguir, os eixos temáticos e suas respectivas categorias:

Quadro 1: Organização dos eixos temáticos e suas categorias

Eixos temáticos	Categorias
Mercado de trabalho	Características importantes para o sucesso profissional
	Avaliação sobre o mercado de trabalho
Expectativas de carreira	Expectativas em relação à carreira
	Expectativas de carreira ao início e ao final da graduação
Adaptabilidade de carreira	Mudança de maior impacto na carreira
	Preocupação
	Controle
	Confiança
	Curiosidade
Planejamento de carreira	O significado de planejamento de carreira
	Vivência do planejamento de carreira
	Critérios levados em consideração para a escolha de carreira
	O papel da universidade no planejamento de carreira

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

4.1 MERCADO DE TRABALHO

Neste eixo temático, buscou-se compreender quais características os jovens entrevistados consideram importantes para que um indivíduo obtenha sucesso profissional, além de suas visões e expectativas em relação ao mercado de trabalho.

4.1.1 Características importantes para o sucesso profissional

Nesta categoria, os participantes responderam quais características eles consideram imprescindíveis para que um indivíduo obtenha sucesso profissional. Foi observado que a grande maioria dos entrevistados relacionou o sucesso profissional à satisfação pessoal.

E1 – “Pra mim, a principal característica seria a pessoa ter o genuíno interesse em trabalhar naquela área, se dedicar, estudar sobre aquilo e continuar evoluindo. E também, ser bom no que faz, né? Porque e você só gostar e não for bom, vira somente um hobby, não pode ser levado como um trabalho ou carreira.”

E6 – “Eu acho que acima de tudo o sucesso profissional está atrelado com o que gostamos de fazer. Porque não adianta estar em um trabalho em que você é muito bem remunerado, mas não está fazendo o que gosta. Acho que está atrelado à satisfação pessoal. Quando você faz uma coisa que você gosta, conseqüentemente você vai se dedicando mais.”

E10 – “Hoje em dia pra ter sucesso profissional a pessoa tem que se identificar com o que ela gosta de fazer, porque tem gente que não gosta de lidar com pessoas, então ela não pode ser do pessoal, por exemplo. Esse é o primeiro passo, e depois se capacitar.”

Muitos acreditam ser indispensável levar em consideração suas áreas de interesse e a busca contínua por conhecimento. Outros participantes levaram em consideração outros aspectos como o foco, disciplina, capacidade de adaptação, comprometimento, ética e humildade para aprender. *Networking*, prestígio, capacidade de lidar com pessoas, correr riscos e resiliência foram outras características mencionadas por alguns entrevistados.

E2 – “Acho que a pessoa tem que ser bem determinada, ter também um bom networking, uma boa rede de pessoas, principalmente pessoas que tenham características diferentes entre si, características que se complementam.”

E3 – “(...) Por exemplo, sucesso pode ser chegar em uma posição que eu almejo e por mais que eu não tenha uma posição hierárquica muito alta na empresa ou dono de alguma grande empresa, eu esteja bem satisfeito com o meu cargo (...) Mas levando por um lado generalista, sucesso é quando uma pessoa possui prestígio, é muito procurada, possui um cargo de confiança, onde as pessoas depositem muita confiança.”

E7: “Eu acredito que seja a vontade de aprender, a capacidade de trabalhar em equipe e disciplina.”

E11 – “Acho que o comprometimento, de entender o que está funcionando, o que é a empresa que você está trabalhando (...) Então acho que é o comprometimento, a disposição em aprender. Acho muito importante aprender com quem está lá a mais tempo. Muitas pessoas saem da faculdade achando que sabem tudo, mas querendo ou não naquele negócio você não sabe nada. Então ter essa humildade é essencial. Você se permitir arriscar em um novo projeto e até mesmo errar.”

É possível observar nos trechos acima, elementos que concernem a sucesso subjetivo e sucesso objetivo de carreira (OLIVEIRA; MELO-SILVA; TAVEIRA, 2015). Há predominância nas falas dos entrevistados de critérios para sucesso objetivo, tais como: tempo para a obtenção do emprego, remuneração, tipo de vínculo laboral e adequação formação-função. Dentre os critérios subjetivos encontrados nas entrevistas, destacam-se a satisfação com o emprego, a realização profissional, a satisfação com o percurso e com a situação profissional atual, aprendizagem e reconhecimento.

Os entrevistados que consideram a remuneração como um fator imprescindível para o sucesso profissional, justificaram enfatizando que a sociedade e o mercado de trabalho cobram dos recém-formados uma boa remuneração, resultados rápidos e amplas experiências na área de formação. Por isso, frases como “*um bom emprego*”, “*boa remuneração*” e “*deter de uma importante posição hierárquica*” foram utilizadas por alguns participantes para descrever o sucesso profissional de um indivíduo.

O termo “*satisfação pessoal*” apareceu associado à sucesso na vida profissional e a transição universidade-mercado de trabalho como sendo o fator mais relevante neste percurso. A satisfação vivenciada reflete-se em sentimentos de

realização pessoal. Expressões como “*fazer o que gosta*”, “*área de interesse*” e “*satisfação pelo que eu estou fazendo*” ilustraram o vocabulário utilizado pelos participantes.

Apesar da predominância do sucesso objetivo na fala dos respondentes, a literatura aponta para uma mudança na perspectiva de sucesso, de forma em que indivíduos têm dado mais ênfase ao sucesso subjetivo, como colocado por Zacher (2014). O que pode se observar nos dados do presente estudo é que apesar dos jovens considerarem tanto o sucesso objetivo quanto o sucesso subjetivo como importantes, a ênfase no sucesso objetivo pode estar relacionada a necessidade desses jovens de se inserirem no mercado de trabalho. Isso faz sentido em um momento de crise – como o atual –, que dificulta a entrada no mercado de trabalho. Ou seja, para esses jovens, é melhor buscar uma ocupação e ter uma renda, – mesmo que não seja o que almejam –, a não possuir um trabalho.

4.1.2 Avaliação sobre o mercado de trabalho

Para a maioria dos recém-formados, a transição universidade-trabalho se configura como um período desconfortável. Nas falas dos entrevistados destacam-se as expectativas irrealistas sobre o futuro profissional e a discrepância entre as competências adquiridas durante a formação e aquelas exigidas pelo mercado de trabalho. Grande parte dessas dificuldades ocorre da falta de preparação. Em muitos casos, os recém-formados desconhecem os desafios que terão que enfrentar após a graduação (GRAHAM; MCKENZIE, 1995; PERRONE; VICKERS, 2003).

Os participantes que não se sentem preparados para o mercado de trabalho, associam essa insegurança à falta de experiências de trabalho/estágio. No discurso dos entrevistados manifestou-se o reconhecimento da importância da experiência profissional e do desenvolvimento de competência para que o indivíduo se sinta seguro para a inserção no mercado de trabalho. Um dos respondentes, inclusive, associa esse despreparo à universidade.

E1 – “Com relação ao que aprendi na universidade, não. A sensação que eu tenho é que a UFES vai me dar um canudo com uma graduação, só. Acho que eles não me prepararam em nada.”

E11: “Com o fato de estar em uma empresa familiar, eu meio que me sinto em uma zona de conforto, nessa questão de criar um currículo, então isso nunca foi uma preocupação pra mim, como sei que é pra muita gente (...) Mas enfrentando os desafios do mercado que vão demandar um bom currículo, por exemplo, eu não estaria preparado para o mercado de trabalho.”

Ainda que as disciplinas agreguem valioso conhecimento aos estudantes durante os anos da graduação, pode-se afirmar que a formação do administrador não ocorre apenas ou unicamente dentro da sala de aula. Estudos demonstram que estudantes que participam de atividades acadêmicas (ou extracurriculares, como iniciação científica, palestras ou participações em centros estudantis) sentem-se identificados com a profissão tanto no meio (BARDAGI et al., 2003) quanto no final do curso (BARDAGI et al., 2006), se comparados aos que não se envolvem em nenhuma atividade acadêmica.

Conforme abordado, a inserção em atividades acadêmicas, extracurriculares ou estágio, costuma estar associada à maior identidade profissional percebida (BROOKS et al., 1995). Pesquisas salientam os efeitos positivos das experiências de estágio no autoconceito vocacional e na auto-eficácia profissional. Indicam, também, que essas práticas promovem uma aproximação entre o estudante e os contextos de trabalho de sua profissão, facilitando sua transição ao mundo profissional (JOSEPH, 1995; CAIRES; ALMEIDA, 2001).

No que se refere à relação entre experiência de trabalho e a entrada no mercado de trabalho, a literatura revela duas posições um tanto contraditórias. Enquanto algumas pesquisas apontam que experiências de trabalho durante a graduação podem ser um tanto prejudiciais para os estudantes, sobretudo ao nível de saúde mental e rendimento acadêmico (MORTIMER et al., 2002; STONE; MORTIMER, 1998), outras se contrapõem, afirmando que trabalhar durante a graduação pode sim trazer benefícios ao estudante. De acordo com Creed, Patton e Prideaux (2007), os jovens com experiências de trabalho durante a graduação podem apresentar níveis de planejamento/maturidade de carreira mais elevados comparativamente aos restantes.

Ao serem questionados se “se sentem preparados para a inserção no mercado de trabalho”, alguns dos entrevistados afirmam que sim, associando essa segurança às experiências de trabalho já vividas até então. Eles acreditam que suas vivências e experiências em diferentes estágios ou empregos proporcionaram esse preparo.

E2 – “Já tive experiências de trabalho e estágio, inclusive bem diferentes uma da outra, então acho que isso ajudou na preparação. Me sinto mais preparado pelas experiências que eu tive, do que pelo curso em si.”

E3 – “Sei que preciso melhorar muito ainda, mas com as experiências que eu tenho, me sinto bem preparado pra começar minha vida profissional. Tive experiências ricas e diferentes umas das outras.”

E9 – “Sim [me sinto preparada]. Até porque já estou no mercado de trabalho há alguns anos.”

Nos trechos acima, é possível identificar homogeneidade nas respostas. Os entrevistados que afirmaram se sentirem preparados para a entrada no mercado de trabalho, enfatizaram que as suas experiências de trabalho os proporcionaram esse sentimento de “segurança”, relacionando-as ao desenvolvimento de habilidades (de maneira positiva). De acordo com as entrevistas, entende-se que, quanto mais experiências de trabalho, mais preparado e seguro o sujeito se sente para o início da vida laboral.

Ao fim, dois dos participantes demonstram que, além de não se sentirem preparados para entrar no mercado de trabalho por falta de experiências, acabam se comparando com “concorrentes” que possuem um currículo mais vasto. A partir disso, constata-se que alguns jovens apresentam medo e receio de suas entradas no mercado de trabalho, entendendo que irão competir com profissionais que possuem mais experiências.

E5 – “Não me sinto preparada no mercado de trabalho porque fiz um estágio em um único lugar, sabe? Alguns amigos da minha sala já trabalharam em vários lugares diferentes e possuem mais experiências. Tem alguns que já fizeram até intercâmbio. Isso faz muita diferença.”

E6 – “Não. Porque, na verdade acho que não é por maturidade, acho que é mais uma insegurança do que eu mesmo faço, sabe? De não ter aproveitado tão bem a universidade. Acho que também eu fico me comparando muito às pessoas. Mas também acho que dependeria muito do cargo, né? Se fosse uma gerência, por exemplo, acho que

não me sentiria preparado, mas se fosse um cargo mais simples, operacional, talvez sim.”

A competitividade e a dificuldade de encontrar um trabalho logo após a graduação, provavelmente, tem levado o jovem a se preocupar ainda mais com seu futuro profissional. Essa crescente preocupação para com as suas carreiras, pode vir a afetar a saúde mental dos estudantes em final de graduação de maneira negativa, levando o indivíduo a um frequente sentimento de comparação com os seus colegas de trabalho, colegas de universidade ou até mesmo concorrentes, como apresentado nos trechos acima. É possível ainda que a COVID-19, venha despertando nos jovens um sentimento ainda maior de preocupação com relação aos seus futuros profissionais. Este cenário sem qualquer perspectiva de melhora propiciado pela pandemia, desencadearia no jovem a sensação de impotência e estagnação por não conseguir “sair do lugar”, afetando direta e negativamente a sua saúde mental.

A própria universidade nem sempre articula a vida acadêmica dos seus universitários e a futura experiência profissional destes a partir do seu ingresso, com a intenção de prepará-los não só tecnicamente, mas também em termos comportamentais, para o mercado de trabalho (MELO; BORGES, 2007). Observa-se, entretanto, que alguns jovens participantes deste estudo buscam preencher as deficiências no processo de aprendizagem fora da Universidade (por exemplo: realizando cursos técnicos, atividades extracurriculares, estagiando voluntariamente em organizações, etc.), o que permite a alguns obter mais qualificação técnica necessária para o exercício de sua profissão.

A seguir serão relatadas as opiniões dos entrevistados em relação às barreiras, visões e expectativas referente ao mercado de trabalho. Observou-se que a grande maioria vê o mercado de trabalho com mudanças significativas, porém, em recessão, atrelando o motivo principal das poucas oportunidades à COVID-19. Outra significativa parte dos entrevistados considera que o mercado está cada vez mais exigente, saturado e com grande dificuldade de inserção.

4.1.2.1 Barreiras

As opiniões a respeito das barreiras percebidas de entrada ao mercado de trabalho foram praticamente unânimes. A maioria dos participantes colocam a pandemia da COVID-19 como a grande barreira para entrada no mercado de trabalho até o momento da realização da pesquisa. Além disso, outra grande barreira percebida pelos respondentes é a exigência de experiências e qualificações cada vez maior por parte dos empregadores.

E6 – “Acho que a falta de experiência é a principal barreira. Porque praticamente tudo que a gente for fazer hoje, exige experiência, então a falta dela é o que mais complica. A falta de oportunidades também é uma grande barreira, igual o setor pra área que eu quero é concurso, e diante do que está acontecendo, acho complicado abrir concurso agora”.

E7 – “Acho que é pouca oferta pra muita demanda, tem também a questão da COVID-19, que impacta negativamente.”

E10 – “Hoje a maior barreira que estamos vivendo, na minha opinião, é o COVID-19. A pandemia está dificultando muito o mercado de trabalho. Vendo isso pelo meu lado por exemplo, com o *lockdown* tivemos que fechar as lojas e reduzir o número de funcionários ao máximo pra não sobrecarregar o financeiro da empresa. Vimos várias empresas gigantescas demitirem em massa ou até saírem do Brasil”

Apenas um entrevistado citou a falta de *networking* como uma barreira percebida. Possivelmente a atenção à rede de contatos passará a ser dada à medida que o indivíduo passar a estabelecer relações profissionais, iniciando o seu ciclo de contatos.

E3 – “Eu vejo muito a questão de *networking*, as vezes você precisa conhecer pessoas que te indiquem pra o trabalho, só participar do processo seletivo não adianta.”

Percebe-se que há concordância quando refere-se às barreiras externas (MANUELE-ADKINS, 1992). A grande maioria dos entrevistados afirma que fatores como a alta demanda para a pouca oferta de emprego, a COVID-19, a grande exigência de qualificações e a falta de oportunidades são as grandes barreiras de entrada ao mercado de trabalho. As barreiras internas (MANUELE-ADKINS, 1992). Foram citadas poucas vezes durante as entrevistas. Um

estudante atrela a dificuldade de inserção à falta de rede de contatos, enquanto outro afirma que a falta de experiência prejudica no processo de inserção.

Mencionada pela maioria dos entrevistados, a pandemia, com início percebido no país em fevereiro de 2020, se tornou, é e continuará sendo – por tempo indeterminado – uma grande barreira de entrada no mercado de trabalho, principalmente àqueles que estão em busca de seus primeiros empregos após a aquisição do tão sonhado diploma. Os dados da PNAD realizada em março de 2021 demonstraram que o mercado de trabalho segue com alta no desemprego. A pesquisa ainda demonstrou que os jovens seguem como os mais prejudicados (com taxa de desocupação de 31%) – assim como antes mesmo da pandemia – o que configura como uma grande barreira a entrada no mercado para os jovens que acabaram de conquistar seus diplomas.

A partir de então tornou-se consenso entre os analistas do mercado de trabalho que a situação deverá se agravar ainda mais e, muito provavelmente, a uma velocidade inédita. No entanto, o grau dessas transformações varia muito entre as diversas projeções já publicadas, as quais empregam metodologias distintas de acordo com os interesses que sustentam as pesquisas de cada instituição. Por um lado, o Fundo Monetário Internacional projeta que a taxa de desemprego do Brasil deverá subir para 14,7% em 2021, o que pode ser considerada uma estimativa otimista diante da queda esperada de 5,3% no PIB prevista para o país pela mesma instituição (FMI, 2020). Por outro lado, pesquisa do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas revela que em apenas 15 dias entre os meses de março e abril de 2020 as micro e pequenas empresas já teriam demitido 9,3 milhões de trabalhadores em todo o Brasil (SEBRAE, 2020).

Por ser um construto que envolve as atitudes e comportamentos vocacionais, a adaptabilidade de carreira (SAVICKAS, 1997) é uma competência que pode auxiliar o sujeito em momentos de dificuldades e incertezas, como é o caso do período de inserção no mercado de trabalho. Ao designar a competência que um indivíduo possui para se ajustar a problemas e situações (SAVICKAS, 2012), ele acaba por se adaptar a novas circunstâncias que ocorrem ao longo da carreira.

4.1.2.2 Visão

A grande maioria dos entrevistados vê o mercado se fechando cada vez mais, com poucas oportunidades, com muitas barreiras e cada vez mais exigente. Alguns participantes afirmam que o mercado de trabalho está saturado e em recessão, com a necessidade constante de reduzir o quadro de funcionários. Alguns respondentes acreditam que, hoje em dia, ter um diploma não é um diferencial tão grande, como era antigamente.

E1 – “Eu vejo o mercado de trabalho se fechando cada vez mais (em termos e oportunidade) e as pessoas começando a investir um pouco mais individualmente.”

E2 – “Primeiramente, eu vejo o mercado de trabalho com muitos empecilhos. Muita dificuldade de ingressar, experiência própria (risos). São muitas empresas fechando, as menores principalmente. Algumas ainda não fecharam, mas em algum momento irão precisar decretar falência. Algumas grandes empresas vêm passando por cortes né, demitindo funcionários, enfrentando um período de bastante recessão.”

E6 – “Eu acho que hoje o mercado de trabalho se tornou muito complicado. Por exemplo, estava conversando com meus pais e na época deles a pessoa por ter uma graduação já era um grande diferencial. Mas hoje em dia já não é mais assim. Não é mais um grande diferencial, acaba sendo mais dinâmico e competitivo. Tem variantes que também impactam, porque o mercado está sujeito a fatores externos, então é fácil de afetar o mercado. Como por exemplo o que estamos passando agora.”

E8 – “O mercado de trabalho hoje eu vejo que está um pouco saturado e com pessoas acomodadas. Então acho que você se destacar, ser proativo e solucionador de problemas é um grande diferencial.”

Os trechos apresentados acima corroboram com Veriguine et al. (2010) no que diz respeito à representação de um diploma nos dias atuais. Os jovens reconhecem que, deter de um diploma de curso superior já não possui o mesmo valor, como há alguns anos atrás. Eles reconhecem a necessidade de destaque, seja por meio de estudos, ou novas experiências.

Há também, visões mais otimistas. Alguns participantes conseguem ver o mercado de trabalho com bons olhos. Outros entrevistados, apesar do atual

momento em que vivemos, acreditam que possam surgir novas oportunidades, com o aumento das lojas on-line e maior necessidade do *e-commerce*.

E4 – “Hoje as coisas estão bastante complicadas, até por causa do corona, né? Mudou bastante coisa. A gente vê que o mundo deu um giro sinistro. Mas em alguns ramos, por exemplo, no *e-commerce*, acho também que hoje estão surgindo algumas novas oportunidades e quem tinha medo de tentar alguma coisa. Hoje, muita gente que já tinha empresas físicas pensava não ter a necessidade de trabalhar com lojas virtuais, pensa o contrário. Querendo ou não, são novas oportunidades. Mas para a inserção no mercado de trabalho, sem dúvidas as coisas estão mais complicadas.”

E6 – “(...). Tem algumas áreas que estão crescendo e outras diminuindo. Por exemplo, o comércio deu uma caída, mas o *e-commerce* e logística tiveram bastante crescimento.”

É interessante observar que os entrevistados que possuem uma visão otimista do mercado, utilizaram o mesmo argumento. Eles afirmam que veem as mudanças que se tornaram necessárias na pandemia como boas oportunidades para o desenvolvimento de habilidades pessoais, e para mercados e organizações evoluírem.

O coronavírus causou impacto em todo o comércio eletrônico do mundo, mudando a natureza dos negócios uma vez que a principal medida orientada pela Organização Mundial da Saúde foi o isolamento social, que resultou no fechamento do comércio físico de segmento não essencial. Uma alternativa ao fechamento do comércio físico pode ter sido as compras online. Segundo (BELMIRO, 2020), grandes varejistas que já investiam fortemente em seus canais de vendas online notaram que, com a pandemia, o *e-commerce* seria a alternativa para grande parte da população, desse modo, buscaram antecipar projetos e inovaram em diferentes departamentos.

Neste novo contexto, estima-se que o faturamento do *e-commerce* brasileiro ultrapassará a casa dos 100 bilhões de reais, segundo a Associação Brasileira de Comércio Eletrônico (ABComm, 2020). A estimativa baseia-se na perspectiva de que as vendas online irão gerar um volume financeiro de R\$ 106 bilhões, representando um crescimento de 18% sobre o ano anterior.

Por outro lado, salienta-se que muitas das visões negativas que os jovens possuem, são resultados do impacto da COVID-19 ao mercado de trabalho. A

pandemia foi e está sendo responsável por trazer inúmeras implicações negativas no cotidiano de milhares de brasileiros. Conforme ficou evidente nas entrevistas, a situação que já não era boa, piorou com a pandemia. Se antes já não era fácil para o jovem recém formado sair da universidade e encontrar um emprego para iniciar suas vidas profissionais, agora essa tarefa se torna ainda mais árdua.

4.1.2.3 Expectativas

Uma observação importante a se fazer a partir das expectativas dos participantes, é que apesar de alguns possuírem visões bastante negativas, outros possuem boas expectativas. Alguns dos entrevistados, veem essas mudanças necessárias como uma oportunidade de aprendizagem para as organizações.

E1 – “Minha expectativa é de que as coisas vão melhorar. Tento pensar assim.”

E4 – “Hoje, assim, eu acho, como disse anteriormente, que o mercado estará cada vez mais voltado pro mundo on-line. Acho que quase tudo vai acabar se tornando virtual. São novas oportunidades.”

E8 – “Eu acabo colocando expectativas boas por ver algumas boas oportunidades. Vejo uma boa expectativa de melhora do mercado de trabalho.”

A outra parte dos entrevistados pensa diferente. Alguns participantes seguem na mesma linha de pensamento das visões negativas e não veem qualquer perspectiva de melhora no mercado de trabalho.

E2 – “Infelizmente minhas expectativas não são boas. Acho que o mercado de trabalho tende, pelo menos, pelos próximos dois ou três anos, se manter assim. Em recessão, bem ruim.”

E5 – “Não tenho boas expectativas (risos), mas acho que porque eu sou um pouco pessimista mesmo. Mas também tem o coronavírus, que tem muitas pessoas ficando desempregadas. Não tem como ter boas expectativas.”

E10 – “Eu acho que as coisas no Brasil estão mais pra piorar do que pra melhorar. Acho que está tudo ficando muito difícil, a inflação está aumentando cada vez mais, o salário do brasileiro está se achatando,

o poder de compra do brasileiro está ficando bem apertado. Não vejo perspectiva de melhora.”

E11 – “Não são muito boas. Acho que o mercado de trabalho do Brasil pelo menos por enquanto não tem uma boa perspectiva de melhora.”

Conforme exposto no tópico anterior, a expectativa de melhora por conta da expansão de novos mercados, foi mais uma vez mencionada pelos entrevistados quando questionados sobre suas expectativas acerca do tema. Em contrapartida, a COVID-19 também foi bastante mencionada nas falas de alguns dos entrevistados, que não veem qualquer perspectiva de melhora do mercado de trabalho. É muito evidente que este preocupante e incerto cenário da pandemia coloca em risco as carreiras dos jovens e dos recém-formados em geral, deixando-os completamente sem qualquer perspectiva de melhora.

Além das barreiras impostas já discutidas anteriormente, o mercado de trabalho vem impondo exigências técnicas e acadêmicas cada vez mais elevadas aos indivíduos (ROCHA et al., 2010). Como consequência disso, a construção das carreiras tem se tornado uma tarefa cada vez mais complexa, uma vez que há muitas restrições e instabilidades no mercado de trabalho, fazendo com que os jovens não sigam uma trajetória de carreira linear.

Dessa forma, observa-se que ao deixar o papel de estudante e ingressar no mundo do trabalho com o mercado em recessão, o trabalhador (recém universitário), enfrenta toda uma série de novas demandas e que exigem um ajustamento de carreira (SALDANHA, 2013). Logo, entende-se que as dimensões da adaptabilidade de carreira neste público são possivelmente mais ativadas ou requeridas, em função destes jovens estarem em um contexto que exige maior adaptação.

4.2 EXPECTATIVAS DE CARREIRA

Neste eixo temático, buscou-se compreender de que maneira os participantes enxergam como se dá o sucesso profissional e como articulam suas carreiras no início e ao fim da graduação.

4.2.1 Expectativas em relação à carreira

Os entrevistados foram questionados a respeito de suas expectativas e perspectivas de carreira. No geral, eles não demonstraram clareza com relação às suas expectativas de carreira, inclusive afirmando estarem um pouco perdidos. Quase não se vê nas respostas elementos que sejam mais concretos e objetivos, como gerar empregos, criar produtos ou administrar finanças, por exemplo. Observou-se que a grande maioria das respostas estão embasadas em expectativas ou em sonhos.

E3 – “Pra falar a verdade, estou um pouco perdido. Mas seguindo uma tendência, hoje eu penso em permanecer aonde eu estagio, penso em fazer carreira naquilo que me proporcionarem (...) Penso em continuar porque os benefícios são bons, a remuneração é boa e a empresa possui um bom plano de carreira.”

E4 – “Essa é uma pergunta difícil. (...) Eu ainda não sei o que eu faria. Se eu ficasse aqui em Vitória, eu acho que acabaria trabalhando com meu pai, fazendo mais funções. Mas se fosse hoje, eu pensaria em prestar concurso público. Ainda é uma questão complicada pra mim.”

E5 – “Digamos que eu esteja um pouco perdida. Eu não tenho ideia ainda do que fazer depois da graduação, estou atirando para todos os lados. Não sei se vou fazer pós-graduação, ou se vou fazer algum concurso público, ainda não tenho ideia.”

E7 – “Então, eu iria pra Portugal agora fazer mestrado, mas por conta de toda situação, acho que agora vou procurar um emprego aqui mesmo no Brasil.”

Alguns participantes afirmam ter uma ideia do que seguir, mesmo não sendo algo muito concreto. A maioria desses participantes demonstram que suas ideias e expectativas partem principalmente das vivências em suas experiências profissionais, ou até mesmo em sala de aula.

E1 – “Estou me encontrando na gestão esportiva. A expectativa que eu tenho é de entrar no mercado de trabalho com esse tempo que estou na faculdade. Consideraria estagiar nessa área de gestão esportiva ou na área de finanças, a qual eu tenho bastante afinidade. Aqui no ES essa área esportiva é muito difícil, muito escassa, porque aqui não temos muito essa cultura, né?”

E6 – “Hoje eu gostaria de trabalhar em algo mais social, ONG ou alguma política pública. Mas como sei que vai ser muito difícil conseguir algo assim logo depois de sair da faculdade, me vejo gerenciando alguma equipe ou até mesmo atuando no RH.”

E8 – “Eu gosto bastante dessa empresa que eu estagio hoje, mas estou sempre em busca de novos desafios. Por exemplo, se eu perceber que aonde estou não vai me agregar mais, eu vou mudar. Buscaria novos ares. Estou na empresa mas estou mandando currículos para outras empresas. Tenho muito interesse em trabalhar nos grandes centros, como SP e RJ.”

Uma parte dos participantes possui expectativas concretas para com seus futuros profissionais. Destaca-se ainda que dois dos entrevistados são herdeiros, trabalham em suas respectivas empresas familiares e planejam assumir o negócio da família futuramente, e um deles é empreendedor há algum tempo.

E9 – “Dar continuidade às lojas, adquirir novas experiências, trabalhar em áreas que ainda não trabalhei e não tenho tanto conhecimento dentro da empresa. Acho que é isso.”

E10 – “Hoje em dia minha expectativa é assim, o Brasil é um país complicado pra empreender (...) Hoje estou mais tranquilo, eu vejo que, indo devagar, a longo prazo você consegue alcançar o que você quer. Mas daqui pra frente quero continuar levando minhas empresas a frente.”

E11 – ‘Continuar na empresa e assumir futuramente. Passar pelo processo sucessório e substituir o meu pai.’”

As expectativas em relação a carreira apresentadas pelos jovens estudantes encontram maior aderência ao modelo tradicional apresentado por Chanlat (1995), pois se baseiam na hierarquia e na possibilidade de ascensão em grandes corporações. Conforme essa análise, entende-se que os jovens entrevistados demonstram-se mais adeptos à um modelo tradicional de carreira, o que é curioso, já que hoje em dia, as carreiras estão cada vez mais dinâmicas, como vimos em alguns modelos de carreira emergentes (**e.g.**, carreira caleidoscópico e carreira multidirecional). Acredita-se que um dos motivos para que os jovens estejam mais propensos à modelos de carreira mais tradicionais, é o atual cenário vivido no país e em todo o mundo. Compreende-se que a situação pode estar levando os indivíduos a desenvolverem um sentimento de insegurança, ou até mesmo um certo receio de se “aventurar” em novas experiências ou novos empregos, se apegando à algo mais concreto e que não ofereça riscos para suas vidas profissionais.

4.2.2 Expectativas de carreira ao início e final da graduação

Nesta categoria, foi possível enxergar uma certa homogeneidade nas respostas. A grande maioria dos sujeitos demonstrou mudanças em suas expectativas do início para o fim da graduação. Constatou-se que essas mudanças ocorreram majoritariamente por conta de experiências profissionais ou aprendizados em sala de aula.

E1 – “Com certeza. Acho que depois de ter vivido a experiência desses estágios, minha perspectiva mudou muito (...) Não sabia selecionar o que queria. E hoje em dia isso mudou. Eu posso me especializar em alguma área que eu realmente tenha interesse e buscar o que eu quero.”

E5 – “Muito diferente. No início da graduação eu pensei que seria tudo muito lindo e fácil, mas agora eu vejo que não vai ser nada fácil, como eu pensei que seria (risos). Por exemplo, no início eu não pensava de forma alguma em fazer concurso público, mas hoje já vejo como uma possibilidade real.”

E6 – “Existem muitas diferenças. Eu entrei na faculdade com o foco em abrir uma empresa (empreender), aí mais ou menos no meio da faculdade eu me familiarizei muito com a disciplina de Marketing, então eu queria muito nessa área de Marketing. Mas agora, no fim, eu realmente me encontrei, é uma área que eu gostei bastante.”

E8 – “Muitas diferenças. No início eu pensei que fosse trabalhar em uma mesinha e hoje eu vejo que administração é muito mais do que isso. Consigo ser versátil e trabalhar em várias áreas, então tudo mudou. Minha cabeça e mentalidade mudou muito do início pro final.”

Nota-se uma questão interessante em pelo menos três dos entrevistados: todos eles escolheram o curso de Administração por não saber o que “fazer da vida”. Apesar disso, ao vivenciarem experiências no trabalho e em sala de aula, eles mudaram de ideia.

E3 – “Na verdade o meu objetivo quando eu entrei na graduação, era conseguir apenas o diploma, porque eu queria seguir o meu plano A (carreira de aviação). Mas vivendo e conhecendo o curso de Administração, fiquei mais interessado na área de gestão com pessoas, me identifiquei mais. Então a expectativa tem sido criar uma ponte para criar com pessoas. Então entrei sem muita ideia, e agora tenho essa expectativa.”

E4 – “Então, no início, quando eu entrei no curso, eu não sabia muito o que eu queria quando eu me formasse. Porque assim, no Ensino Médio a gente pensa uma coisa e vai mudando ao longo do tempo. Mas hoje eu já tenho uma cabeça diferente. Preciso estudar um pouco mais, por exemplo, se eu pensasse em entrar nessa área jurídica, eu vou ter que estudar mais ainda. Eu fui muito na onda das pessoas que pensam “não sei o que fazer, então vou fazer ADM” (risos). Mas agora eu já tenho uma cabeça diferente.”

E7 – “Na verdade eu entrei na graduação sem saber o que eu queria, mas ao longo da graduação eu fui mudando de ideia várias vezes, até chegar ao que eu quero hoje.”

É interessante fazer uma conexão das falas acima com o argumento colocado anteriormente neste trabalho. O curso de administração permite ao aluno formado uma gama de atividades profissionais e por isso, muitas pessoas sem saber ao certo que almejam profissionalmente, escolhem esse curso. Entretanto, nem sempre as pessoas que optam por fazer graduação em administração, de fato, irão se identificar com o curso. É pertinente afirmar que neste caso não saber ao certo o que seguir dentro da área, pode levar à falta de planejamento, e conseqüentemente, vir a impactar negativamente o desenvolvimento de suas carreiras

Uma menor parcela dos entrevistados afirma que suas expectativas ao início e ao final da graduação não mudaram, são eles: os herdeiros, o empreendedor e um participante que possui em mente a mesma ideia do que fazer no início e ao fim da graduação.

E10 – “Então, na verdade, desde criança eu sempre quis empreender. Acho que sempre tive vocação pra isso. Então a faculdade estava ali, no meu caso, mais como uma obrigação determinada pela sociedade e pelos pais de ter um diploma, é um simbolismo. Mas já entrei sabendo o que eu queria.”

E11 – “Não. Justamente pela questão da empresa familiar. Meus planos sempre foram esses. Fazer faculdade, trabalhar, me formar e assumir a empresa.”

Uma pesquisa com estudantes universitários identificou que experiências de estágio mais satisfatórias estão associadas a maiores níveis de autoeficácia profissional. Realizado por Samssudin (2009), o estudo com estudantes finalistas do ensino superior demonstrou que o grupo com experiências de

trabalho apresentou maior autoeficácia na procura de emprego, comparativamente ao grupo dos finalistas que nunca tiveram experiências de trabalho. Dessa maneira, observa-se conexão entre a pesquisa de Samssudin (2009), e os dados coletados neste trabalho. Todos os jovens entrevistados (exceto os herdeiros e o empreendedor) que tiveram experiências de emprego ou de estágio, mudaram suas expectativas ao longo da graduação. Ressalta-se que a participação da universidade nesse processo foi mínima, para a maioria deles. Os oito participantes mencionaram suas experiências de trabalho como imprescindíveis para que suas expectativas mudassem. Portanto, é notório que para esses jovens, desenvolver atividades na prática (trabalho/estágio) influencia mais em suas tomadas de decisão, do que na teoria (em sala de aula/universidade).

É importante também salientar a discussão da preferência que alguns jovens possuem por um emprego público que proporcione estabilidade a viver nas oscilações do mercado de trabalho. É curioso pensar que, apesar das carreiras atuais serem pautadas por maior autonomia do indivíduo, alguns destes se sentem mais seguros em um emprego que os proporcione segurança e estabilidade. Acredita-se que apesar das vivências em sala de aula mudarem algumas expectativas dos jovens, a instabilidade no cenário atual vivido no país provoque essa busca por maior linearidade em suas carreiras.

De acordo com os dados, foi possível observar que atividades como pesquisas em extensão ou estágio permitem aos indivíduos a exploração de suas carreiras (SAVICKAS, 2013). É provável que o comportamento exploratório desses jovens, pode levá-los a um propício desenvolvimento de carreira.

4.3 ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

Para compreender mais profundamente as percepções dos entrevistados sobre a adaptabilidade de carreira foram investigadas a partir do conceito descrito por Savickas (2005). Desta forma, os resultados foram analisados sob o viés qualitativo da análise de conteúdo (BARDIN, 2006), sendo estes organizados

conforme as categorias *a priori* que correspondem às quadro dimensões do construto, representadas por preocupação, controle, confiança e curiosidade.

4.3.1 Mudança de maior impacto na carreira

Os jovens entrevistados foram questionados sobre a mudança de maior impacto já ocorrida em suas carreiras até o momento. Buscou-se compreender de que maneira essas mudanças geraram necessidade e capacidade de adaptação e consequentemente, ativaram suas adaptabilidades de carreira.

A fim de explicar de maneira mais clara, as mudanças mencionadas pelos entrevistados foram organizadas em duas subcategorias: mudanças relacionadas à outras pessoas (colegas/chefia), e mudanças relacionadas à novas funções/atividades.

4.3.1.1 Mudanças relacionadas à outras pessoas

Nesta subcategoria, foi observado que as mudanças foram ocorridas mediante um acontecimento relacionado a pessoas dentro das organizações em que os entrevistados estavam atuando. A maioria dos jovens que mencionaram mudanças impactantes dentro desta subcategoria, tiveram adversidades com seus colegas de trabalho, enquanto dois dos entrevistados, responderam ter sentido impactos relacionados à chefia.

E3: “Em um dos meus trabalhos, já passei por situações com uma colega de por exemplo, se aproveitar de uma pessoa pra não executar o seu serviço, abusando mesmo, sabe? Eu sou muito tranquilo, nunca entrei em conflitos com ninguém, mas foi a circunstância mais adversa que eu já passei, pois não havia passado por isso em nenhum dos meus trabalhos anteriores.”

E4: “Foi o choque de começar a trabalhar em um lugar que eu não tinha muito conhecimento e ter que lidar com um supervisor tão rígido. Foi muito impactante. Ele não dava abertura nenhuma.”

E7: “Tive uma situação muito delicada com dois membros na minha gestão e nunca havíamos passado por isso antes. Então eu, como

diretora de gestão de pessoas tive que tomar uma decisão muito delicada, acho que foi um momento que senti esse impacto.”

E8: “Passei por uma situação bem impactante que foi a mudança de chefia no meu estágio. Saiu um brasileiro e entrou um estrangeiro no lugar. Então o ritmo de trabalho foi diferente, a cultura mudou, então essa foi a grande mudança.”

Nos trechos apresentados acima, é compreensível que as situações mencionadas pelos jovens demandaram mudanças de comportamento, tomadas de decisão e acionaram gatilhos como insegurança e conflito. Foi possível concluir que todos os jovens entrevistados precisaram se adaptar à um novo ambiente, pessoas, comportamentos, ritmo de trabalho e cultura.

4.3.1.2 Mudanças relacionadas à novas funções/atividades

Nesta subcategoria, constatou-se que as mudanças foram ocorridas mediante necessidade de adaptação à novas funções ou tarefas. A maioria dos entrevistados desta subcategoria afirmaram ter vivenciado mudanças repentinas em seus cargos/funções por terem sido realocados, enquanto um deles deteve de habilidades no início do seu primeiro emprego.

E2: “A dificuldade que tive no meu primeiro emprego, por não ter nenhuma experiência de trabalho anterior. Acho que essa mudança, de começar a trabalhar e ter tantas dificuldades acabou sendo mais impactante.”

E9: “Uma mudança significativa que eu me lembro, foi de uma realocação repentina de cargo no meu trabalho. Antes da pandemia, eu ocupava um cargo mais simples, como atendimento ao cliente e trabalhar com embrulhos, mas após o período conturbado da pandemia, fiquei sobrecarregada. Me deram funções mais complexas, e passei a trabalhar pelas pessoas que ficaram suspensas. O volume de trabalho passou a ser muito maior.”

E11: “Aconteceu recente, eu aproveitei um período de férias da faculdade, com um período que eu consegui me planejar bem dentro do cargo que eu fazia, que era compras dentro de um setor da empresa. (...) mas em contrapartida, dentro da empresa, eu deixei tudo muito planejado (...) e combinei com meu pai/chefe que eu faria essa viagem, então estava muito bem organizado. Quando eu voltei, eu não sei qual foi a falta de comunicação, mas acabou saindo como se eu tivesse largado a área que eu era responsável. Então nem sei explicar como isso aconteceu, mas (...) e eu fui movido pra outra área.

Então isso foi um momento de mudança porque eu tive muita convicção do que eu estava fazendo, que estava tudo certinho, e não fui muito contente pra essa nova função.”

Após a identificação das mudanças impactantes ocorridas nas carreiras dos entrevistados, será analisado, especificamente, o conceito de adaptabilidade de carreira em suas quatro dimensões (preocupação, controle, confiança e curiosidade) a fim de verificar como estes recursos de adaptação (SAVICKAS, 2002; 2005; 2013) se manifestam nas situações vivenciadas pelos jovens entrevistados. Na categoria a seguir, serão apresentadas as dimensões da adaptabilidade de carreira. Ao final, será feita uma discussão conjunta.

4.3.2 Preocupação

A dimensão da preocupação refere-se a um estado de preocupação quanto ao futuro, ou nesse caso, alguma situação específica, sendo relacionada à adoção de comportamentos que possibilitem que o indivíduo esteja melhor preparado para alguma situação adversa/de grande impacto. Neste construto, questionamos aos entrevistados se, de alguma maneira, eles esperavam, ou se prepararam para a mudança em questão. Os temas que emergiram relacionados à preocupação foram: **falta de planejamento e presença de planejamento.**

E8 – “Sim. Foi uma mudança já programada e esperada porque a empresa foi comprada, então no processo da compra já sabíamos da mudança.”

E10 – “Não. Porque é impossível prever uma pandemia, ninguém esperava. Ninguém se planeja ou espera um acontecimento desse.”

E11 – “Foi uma total surpresa pra mim. Tanto que nem sei explicar direito como tudo aconteceu. “

4.3.3 Controle

O controle refere-se à percepção de responsabilidade e autonomia frente às decisões relacionadas às mudanças impactantes (SAVICKAS, 2002) informadas

pelos entrevistados. Neste construto, questionamos aos entrevistados como eles avaliariam as decisões que foram tomadas durante o momento de mudança. Os principais temas que emergiram relacionados ao controle foram: **controle subordinado ao contexto e controle independente do contexto.**

Mesmo entre os que se consideraram no controle das decisões, esse controle não foi identificado de modo absoluto. A grande maioria demonstrou grande controle durante as decisões tomadas, sentindo segurança e assumindo responsabilidade pelas decisões, mas foi percebido que em determinados casos, as decisões foram tomadas pelo contexto, principalmente relacional.

E1 – “Acho que foi uma decisão acertada. Não me arrependo, fiz o que deveria ser feito.”

E7 – “Então, eu fui responsável pela decisão, eu assinei, mas foi tomada em conjunto. Eu acredito que diante da situação foi a melhor decisão que eu poderia tomar.”

E8 – “Acho que tomei decisões acertadas, porque apesar da dificuldade e mudança, mantive um bom ritmo de trabalho, sempre sendo elogiado pelos supervisores.”

E3 – “(...) Então o máximo que eu, como estagiário podia fazer era reportar a situação à chefe da sessão. Mas ela já sabia de tudo, mas não me cabia tomar alguma providência. (...) Isso acabou criando um clima chato, mas era o que eu podia fazer. Diante do que era possível fazer, eu fiz. Então acho que eu avalio as decisões que eu tomei como boas.”

4.3.4 Confiança

A confiança está relacionada à crença do indivíduo na sua capacidade de executar o que é necessário para alcançar seus objetivos, o que lhe ajuda a persistir frente à obstáculos e a superar adversidades (SAVICKAS, 2002). Ao serem questionados sobre como os participantes avaliariam suas posturas diante dos desafios e obstáculos enfrentados durante o período de mudança, os entrevistados citaram os seguintes temas: **competência, otimismo, determinação e arrependimento.**

Otimismo e disposição para dar o melhor de si foram temas citados pelos jovens entrevistados. Destacam-se nas falas, a capacidade de aprender com a

experiência, mesmo em momentos de incerteza. Contudo, outros participantes demonstraram arrependimento em suas decisões tomadas, afirmando que fariam diferente se pudessem “voltar no tempo”.

E6 – “Se eu for olhar na época, eu acho que reagi bem, na verdade. Porque confrontar um chefe na frente de todo mundo, como eu pensava na minha cabeça, não pegaria muito bem. Mas se fosse hoje em dia, acho que chamaria a gerência pra conversar sobre isso. Então mediante a situação, não sei se reagi certo, mas acho que reagi bem.”

E7 – “Eu não avalio da melhor maneira possível. Eu acho que se acontecesse hoje, talvez eu lidasse de maneira diferente. Naquele momento, eu não acredito que tive a melhor reação, hoje eu acho que teria controlado melhor a situação.”

E8 – “Avalio como positiva e muito boa. Estávamos muito estagnados lá na empresa, então quando aparece um novo ritmo de trabalho, a gente começa tudo do início, dá aquele gás e a gente sai da zona de conforto. Estávamos muito animados e ansiosos.”

E10 – “Minha postura foi muito positiva. A gente vai amadurecendo, né?”

4.3.5 Curiosidade

A curiosidade está relacionada à uma atitude de abertura à experiência e comportamentos que visam explorar oportunidades do meio e conhecer as possibilidades que cercam a pessoa (SAVICKAS, 2002). Neste construto, questionamos aos entrevistados o que eles aprenderam com essa experiência. O principal tema que emergiu relacionados ao controle foi: **oportunidade de aprendizado**.

A grande maioria dos entrevistados relacionou curiosidade à oportunidade de aprender com as situações vividas. Foi observada uma tentativa de relacionarem aquilo que aprendiam com suas realidades. Outros apresentaram uma atitude menos incisiva e mais pacífica, de menor reflexão, indicando um nível menor de curiosidade.

E4 – “Que eu não faria o que ele fez com ninguém. Acho que aprendi isso. Vai de cada um, né, mas eu jamais faria com ninguém o que ele faz comigo e com os meus colegas.”

E6 – “Aprendi justamente o contrário do que eles passavam ali. Que nada se resolvia no caos, que tudo é conversado, que ninguém precisa

ser humilhado ou se sentir melhor do que alguém. Prezar por um clima organizacional, isso faz toda a diferença, uma política boa também. Lá a empresa não tinha um operacional, era sem rumo e só ia piorando. Mas se você pega um lugar que se preocupa, motiva seus funcionários, a produtividade é muito maior, a satisfação no trabalho faz toda a diferença. Trabalhar lá, apesar de tudo foi bem válido. Porque me deu um choque de realidade, querendo ou não aprendi muita coisa.”

E7 – “Aprendi que contratempos acontecem e eu aprendi a lidar da maneira mais tranquila e mais profissional diante de uma adversidade.”

E11 – “Entendi que conhecer outras áreas da empresa é sempre muito importante e tentei desenvolver uma boa função, acho que tem caminhado para um lado positivo. É uma oportunidade pra aprender mais. Acho que temos também que estar sempre preparados para novos desafios e tentar desempenhar o melhor papel possível.”

Quadro 2: Elementos identificados nas entrevistas

	Temas relacionados aos “4 Cs” identificados nas entrevistas
Preocupação (<i>concern</i>)	Falta de planejamento; planejamento.
Controle (<i>control</i>)	Controle subordinado ao contexto, controle independente do contexto.
Confiança (<i>confidence</i>)	Competência; otimismo; determinação; arrependimento.
Curiosidade (<i>curiosity</i>)	Oportunidade de aprendizado.

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Os RAC se apresentam como imprescindíveis em situações de mudanças ocorridas nas carreiras dos jovens até aqui, já que estes se dão por meio de estratégias com as quais os indivíduos podem lidar com situações do mundo do trabalho (SAVICKAS, 2013). Observou-se que ambas as situações vivenciadas pelos jovens entrevistados demandaram a ativação das suas capacidades de adaptabilidade, principalmente das dimensões controle, curiosidade e confiança. Estes recursos se apresentaram como relevantes na vivência de mudanças no contexto de trabalho.

Embora não tenha sido mencionada muitas vezes neste eixo temático, a **preocupação** com a carreira foi expressa pelos entrevistados através do estabelecimento – ou não – de planos e metas profissionais relacionados à atuação profissional atual. A preocupação apareceu associada a um comprometimento com objetivos selecionados, desde aqueles com metas específicas, até os que não se preocupam em planejar suas carreiras. Em ambos os casos – quem planeja a carreira e quem não planeja a carreira –, a questão que ficou subjacente à essa dimensão por parte dos jovens foi: “terei um futuro?”.

A satisfação pessoal também foi identificada como um elemento relacionado a esse construto. Aqueles que parecem insatisfeitos com seus trabalhos e, em busca de algo melhor para si mesmos vão atrás de novas experiências e demonstram preocupação com suas carreiras.

A orientação ao futuro esteve relacionada à percepção da necessidade de qualificação profissional e do desenvolvimento de competências que favoreçam a empregabilidade ou o crescimento dentro da profissão. Essa reflexão sobre as exigências que o mercado de trabalho coloca ao trabalhador, bem como a constatação de que o futuro é incerto e imprevisível, mostra que a dimensão da preocupação apresenta também um componente de curiosidade (SALDANHA, 2013), na medida em que os jovens demonstram antecipar possíveis cenários de carreira. O cenário incerto também provoca no jovem o desejo de “testar possibilidades”.

Inúmeras características individuais têm o potencial para influenciar o sucesso na transição universidade-trabalho, mas as que promovem a agência pessoal, a independência e a perseverança, têm se mostrado particularmente relevantes (DE VOSS et. al., 2009; NG; FELDMAN, 2007). Dessa maneira, pode-se concluir que aqueles indivíduos que se engajam ativamente nas atividades de planejamento de carreira e que se sentem identificados e decididos em relação à sua escolha profissional, têm maiores chances de obter sucesso na transição universidade-trabalho.

O **controle** foi identificado ainda neste eixo temático por alguns entrevistados. Alguns, embora se considerem no controle de suas carreiras, não conseguem tomar atitudes mais incisivas. Eles acabam sendo deixados levar, condicionados

pelo contexto. Já outros respondentes se mostraram com uma maior noção de independência com relação aos demais, tomando, inclusive, decisões importantes. Estes demonstraram apresentar um controle maior do que os outros.

Os resultados, no entanto, sugerem que o controle percebido não é um controle centrado apenas no indivíduo. Embora essa dimensão nesta pesquisa seja composta por “tomar decisões por mim mesmo” ou “agi assim porque era o certo”, os participantes reconheceram que fatores contextuais limitam este controle, seja no contexto do trabalho, ou relacional.

Ainda que a Teoria da Construção de Carreira não negue a importância da interdependência dos recursos de adaptabilidade, ela ressalta o controle como um recurso adaptativo intrapessoal que predispõe o indivíduo a engajar-se nas tarefas de desenvolvimento e enfrentar as transições ocupacionais de maneira ativa (SALDANHA, 2013), ao invés de passiva, como é o caso de alguns entrevistados. Alguns participantes reconheceram a necessidade de levar em consideração a perspectiva de outras pessoas que estavam envolvidas no contexto.

O desenvolvimento da **confiança** foi relacionado ao desempenho no ambiente de trabalho. Não conseguir atender às exigências de seus superiores ou de suas funções, de maneira negativa ou pessimista, foi percebido como um fator que compromete a confiança. Por outro lado, aqueles que conseguem se adaptar a novos ambientes e funções de maneira mais ágil, com otimismo e disposição de aprender, possuem níveis mais elevados de confiança para com suas carreiras.

Sendo uma dimensão que demonstra o grau de certeza que o indivíduo possui da sua capacidade para resolver problemas (SAVICKAS, 2012), a confiança não aparece com muito destaque durante os relatos. É possível observar que a falta de confiança pode estar atrelada à falta de experiências vividas por parte dos jovens. Se o indivíduo adquire a confiança através das experiências bem-sucedidas (mais experiências bem-sucedidas significam maior confiança na tomada de decisão e na execução das atividades de carreira), logo, aqueles que não possuem vastas experiências – ou que possuem experiências frustrantes – tenderão a ter o nível de confiança diminuído.

O desenvolvimento da confiança para os jovens parece estar relacionado às condições que promovem ou dificultam o desempenho acadêmico. Apesar disso, características como otimismo, tendência a dar o melhor de si e determinação, também foram relacionadas com a confiança.

De modo geral, os participantes reconheceram a importância da oportunidade de aprendizado vivenciadas nas situações de mudanças. A **curiosidade** está mais relacionada com o interesse por aprender. Os jovens que demonstram mais interesse por aprender com as situações e percebem em si o desejo de buscar mais conhecimento, parecem ter o recurso curiosidade mais desenvolvido. Foi observada forte relação dos recursos curiosidade, controle e confiança. É interessante observar que a curiosidade parece ter uma grande relevância na fala dos respondentes.

Observa-se, por exemplo, que o **E9** ativou as dimensões controle, curiosidade e confiança, no momento em que é percebido o comportamento de atitude ativa no processo de manejar novas demandas vocacionais, buscar conhecimento objetivando descobrir atividades ocupacionais das quais gostaria de se engajar, e através da iniciativa de lidar com as adversidades e atingir objetivos.

É interessante pontuar que os jovens que demonstraram ser menos curiosos indicaram ser mais passivos em seu modo de agir com a situação em questão. De fato, alguns estudos mostram que a exploração apresenta correlação com traço de personalidade (OURIQUE; TEIXEIRA, 2012; ROGERS; CREED; GLENDON, 2008). No caso dos jovens, a importância do ambiente como um promotor ou facilitador do comportamento exploratório se torna ainda mais saliente. Sem o estímulo ou apoio da própria instituição de ensino superior para que ampliem o recurso da curiosidade, os jovens podem depender mais de suas personalidades no processo de construção de suas carreiras (SALDANHA, 2013).

Durante as entrevistas, foi possível perceber que os jovens se encontram no estágio de exploração de suas carreiras (SAVICKAS, 2013). Isso significa que o indivíduo busca informações para aquisição de aprendizagens, ou seja, passa por um período de testes, ou hipóteses, explorando e experimentando opções e

delineando um processo de tradução do autoconceito em termos vocacionais (SAVICKAS, 2013).

Por estarem na etapa de exploração, parece que os entrevistados se sentem mais seguros em experimentar trabalhos, atividades e vocações para depois pensar em um planejamento concreto. Além disso, a preocupação com o desenvolvimento de competências profissionais (experiências e qualificações) envolve também a reflexão sobre a confiança quanto ao desempenho profissional no futuro.

É importante destacar que, embora cada dimensão tenha sido investigada separadamente, as falas dos entrevistados trouxeram, muitas vezes, elementos associados à outras dimensões, que não aquela que estava em análise. Este resultado é coerente com a ideia de que a adaptabilidade é um construto multidimensional, e que suas dimensões estão relacionadas entre si (SAVICKAS, 2005; SAVICKAS; PORFELI, 2012).

4.4 PLANEJAMENTO DE CARREIRA

Os participantes foram questionados a respeito do significado de planejamento de carreira, bem como se eles procuram planejá-las ou não. Buscou-se, então, compreender, como, se e de que maneira os entrevistados planejam as suas carreiras.

4.4.1 O significado de planejamento de carreira

Nesta categoria, constatou-se certa unanimidade nas respostas. Dos onze entrevistados, dez demonstraram seguir a mesma linha de pensamento. Na concepção dos entrevistados, planejar carreira, é estabelecer um objetivo/meta, e a partir desse objetivo, traçar o caminho para atingi-lo. Apenas um dos entrevistados não soube responder à pergunta.

E1: “Pra mim, planejar é como se você fosse juntar um monte de coisas que vão convergir pra um mesmo lugar, ou objetivo. Então vamos supor que eu tenha um interesse em uma área e em outra, e eu goste das duas. Então eu pego todos esses interesses e traço uma meta. Então seria aonde isso vai me levar.”

E2: “Acho que seria uma forma de você traçar um caminho, a curto, médio e longo prazo, para o que você quer pra você mesmo, em questão de trabalho e para sua vida. Primeiro, decidir o que você quer fazer, para depois planejar sua carreira. Eu por exemplo, fiz dois anos de um curso que não tinha a menor afinidade. Era mais novo, tinha 18 anos, não tinha referência nenhuma pra escolher o curso. Apreendi na própria faculdade o que eu queria.”

E3: “Planejar uma carreira, pra mim, é ter um objetivo de chegar a um determinado cargo e a partir disso, você destrincha, como em um planejamento estratégico, né. Você tem um objetivo, aonde você quer levar a sua empresa, mas você não consegue ir direto, você tem que percorrer o caminho. A mesma coisa acontece com o planejamento de carreira você tem que ter um objetivo e ir “passando de fase”. São pequenas ações que vão te levar ao seu objetivo final (a carreira que você escolheu). Alinhar competências ou fazer cursos para atingir seu objetivo final.”

E11: “Acho que é criar uma meta ou um objetivo, talvez a longo prazo, mas isso está cada vez mais complicado na nossa geração. As pessoas vão mudando de empresa pra empresa (...) As coisas vão acontecendo muito rápido, então é complicado estabelecer um caminho a longo prazo.”

É possível identificar a relação das respostas dos entrevistados com o que foi colocado por Soares (2000). Os jovens entendem que o planejamento de carreira constitui um processo onde o indivíduo determina suas habilidades e seus interesses, possibilitando que a pessoa trace objetivos profissionais e estabeleça planos para alcançá-los.

Observa-se de maneira positiva a visão dos entrevistados acerca do assunto, já que a maioria de fato sabe e entende o que é planejar uma carreira. A homogeneidade nas respostas demonstra que os seus pensamentos são bastante similares. Acredita-se que o fato de os jovens terem estudado algumas disciplinas que abordam sobre o planejamento de empresa (seja ele estratégico, de mercado, etc), pode ter contribuído com as respostas e pensamentos alinhados.

4.4.2 Vivência do planejamento de carreira

Nesta categoria, a maioria dos participantes considera que não planeja suas carreiras, ou que nunca parou pra pensar no assunto. Alguns enfatizam que sabem como fazê-lo, mas que ainda não colocaram em prática.

E3 – “Na verdade hoje, é meio o que vai acontecendo. Até hoje não tive nada planejado. Penso em colocar no papel, mas ainda não escrevi o passo a passo, aonde eu quero chegar, aonde almejo estar em 2, 3, 4 anos. Ainda não consigo fazer isso. Só consigo pensar no que eu quero e ir traçando o caminho.”

E5 – “Não. Se não, eu não estaria nessa situação, de estar tão perdida, eu com certeza já saberia pra onde ir. Mas eu acho que a pessoa pode começar o planejamento de carreira pensando alto.”

E7 – “Então, dentro da empresa que eu trabalhava, a gente tinha um plano de desenvolvimento individual, quando a gente sentava com cada membro e eu acho isso muito importante. Eu ainda tenho anotado, tenho ideia do que fazer mas não acho que estou cumprindo.”

A ausência de um planejamento de carreira por parte deste público chama a atenção. Aparentemente, a ausência de planejamento por parte dos respondentes está relacionada a forma como enxergam o mercado de trabalho. É possível que para esses jovens a barreira que terão pela frente ao procurar inserir-se no mercado de trabalho é tão grande que parece insuperável, e, conseqüentemente, a realização de um planejamento, ineficaz.

Os outros entrevistados consideram que suas carreiras estão sendo planejadas. Estes afirmam que traçam metas e objetivos, buscando sempre os cumprir. É importante frisar que, os participantes que possuem um planejamento mais concreto, são os herdeiros de empresas familiares.

E8 – “Com certeza. Tenho minhas ideias e faço um planejamento de onde eu quero estar em determinado tempo. Então sei que agora eu vou estar saindo do estágio, acabando a faculdade, tenho a pretensão x salarial e de tanto em tanto tempo essas pretensões estarão mudando, vou estar sempre evoluindo.”

E9 – “Com certeza. No momento em que optei por fazer Administração foi pra dar continuidade aos negócios da família. Então foi tudo planejado, é uma meta que eu tenho.”

E11 – “Sim. Pra mim isso é mais simples pela questão da empresa familiar. É uma empresa de 30 anos de mercado, eu não acho que ela acaba de uma hora pra outra. E como eu me vejo lá dentro, o planejamento acaba ficando mais simples. O plano sempre foi esse, estou seguindo, firme e forte.”

É interessante analisar que dentro do contexto de mudanças de expectativas ao início e ao final da graduação, alguns jovens permaneceram com a mesma ideia, ou seja, suas expectativas não mudaram. Consequentemente, aqueles que possuem um certo planejamento de carreira, são os mesmos que permaneceram com o objetivo inicial. Dessa forma, entende-se que o planejamento auxilia no desenvolvimento mais assertivo da carreira.

É relevante destacar sobre a falta de planejamento por parte da maioria dos entrevistados. Articula-se neste estudo que a ausência de uma visão otimista do mercado de trabalho compromete a realização do planejamento de carreira. Isso porque em um mercado de trabalho em que a inserção possui grandes dificuldades, a realização do planejamento de carreira parece ser um trabalho que provavelmente não obterá sucesso.

As instabilidades e incertezas que assombram os jovens no período de inserção no mercado de trabalho, se agravam ainda mais no cenário atual. É possível identificar relação da falta de planejamento de carreira por parte dos entrevistados com a COVID-19. Com o cenário negativo e incerto que a pandemia proporciona, o sujeito não consegue traçar um caminho concreto, por não saber como lidar com a barreira imposta pela crise sanitária, social e econômica provocada pelo coronavírus.

É um tanto preocupante o fato de que muitos jovens não planejam suas carreiras, já que o planejamento é o reflexo da decisão de carreira (GRENHAUS et al., 1995). Sendo um momento crítico do momento decisório, o planejamento de carreira também pode afetar negativamente na satisfação pessoal dos indivíduos, em um futuro próximo.

4.4.3 Critérios levados em consideração para a escolha de carreira

Nesta categoria, a maioria dos entrevistados atrelou a área de afinidade (ou identificação com a área) como o maior critério para a escolha de carreira. Outros participantes adotam critérios de cultura, clima organizacional, ambiente, satisfação pessoal, vocação, inclusão, diversidade, oportunidades e conveniência para escolher uma carreira.

E1 – “Minhas áreas de afinidade, que falei anteriormente com você. Eu busco entender o que sei fazer, o que gosto e no que sou bom, e é basicamente isso que está guiando a minha carreira por enquanto.”

E5 – “Acho que eu teria que escolher alguma coisa que eu goste, área de afinidade, se não acabaria se tornando algo insuportável. Mas pensando bem, eu já pensei em fazer concurso público justamente por conta do salário e da estabilidade.”

E6 – “O primeiro critério seria eu me sentir bem, né, a satisfação de estar executando o trabalho. Também me importo muito com a cultura do lugar é muito importante, e autonomia e liberdade pra conseguir fazer as minhas coisas”.

E10 – “Já foi feita minha escolha quando optei por dar continuidade com os negócios da minha família. Também acredito que optei por essa carreira por conveniência.”

E11 – “A oportunidade de estar em um negócio estabilizado com nome no mercado, por não ter que passar por um processo seletivo, no momento que eu quis trabalhar eu tive a oportunidade, e até as condições de aprendizagem também. Acho que tive oportunidade de conhecer muitas coisas na prática, que eu não conheceria em outras empresas.”

Os jovens demonstraram dificuldades em ter uma visualização da prática administrativa e por isso, apresentaram uma tendência a associar as suas possibilidades de carreira em Administração de Empresas às disciplinas do curso, sendo comum dizerem que pretendem trabalhar com finanças, com marketing, com logística, com recursos humanos.

Daí, as justificativas referentes à escolha da Administração vão ao encontro da categoria definida por Dutra (2002) como escolha por processo, pois os indivíduos reconhecem que essa profissão permite experimentar diversas

disciplinas e então fazer sua opção de carreira conforme a experiência vivida que gerou maior identificação do indivíduo como meio de trabalho. É possível ainda fazer a conexão deste fato com a Teoria da Construção de Carreira (SAVICKAS, 2005; 2013), já que os jovens parecem ser agentes dos seus desenvolvimentos de carreira, sendo por essa razão autores das suas escolhas e decisões, que são expressas no autoconceito vocacional.

Alguns critérios para a escolha de carreira podem ser levados em consideração. Satisfação pessoal, retorno financeiro, influência familiar, pressão familiar, condição socioeconômica e conveniência são alguns critérios comuns que são geralmente utilizados para a escolha de uma carreira (SUPER; BOHN, 1980; HOLLAND, 1975). Nesta categoria, alguns entrevistados afirmam ter escolhido suas carreiras mediante satisfação pessoal. Os herdeiros, podem ter sofrido influência familiar (direta ou indireta), e o restante, parece ter optado por conveniência.

É necessário, portanto, ir de encontro com o que diz Savickas (2005). O autor coloca que as carreiras são construídas à medida em que as pessoas fazem as suas escolhas e nelas expressam os seus autoconceitos e objetivos pessoais, fruto de uma construção subjetiva que implica atribuir um significado pessoal a memórias passadas, experiências presentes e aspirações futuras. É observado nas entrevistas que alguns jovens fizeram suas escolhas de carreira baseando-se em vivência familiar e experiências passadas ou presentes.

É interessante colocar que os jovens que não possuem ideia de qual carreira seguir, são os mesmos que não planejam suas carreiras. Por outro lado, a maioria dos que possuem em mente o que querem, se preocupam em implementar seus planos vocacionais.

A escolha profissional para muitos alunos da graduação está repleta de conflitos, significados, adaptações e readaptações próprios desse momento de decisão (ARAÚJO; MOREIRA; GOMES; AQUIME, 2018). Essa decisão para Almeida e Silva (2011) implica em reflexões sobre o que fazer, mas, sobretudo, quem ser e quem não ser. A escolha da carreira profissional sofre influência de fatores externos, como a família, mas também depende de características próprias do indivíduo e de seus valores pessoais. Essa ideia sugere que o indivíduo deve

buscar o autoconhecimento, sendo que, conhecer suas habilidades, interesse, valores e motivações pessoais, contribuirá no planejamento de uma carreira que seja compatível com essas características (GROHMANN; RISS; SILVA; BATTISTELLA, 2012).

Sabendo que o planejamento de carreira é o reflexo das decisões de carreira (GREENHAUS et al., 1995), torna-se necessário deixar claro o papel que a adaptabilidade de carreira possui para o planejamento de carreira. De acordo com os dados obtidos na pesquisa, o contexto parece ser determinante para o uso do RAC e do planejamento de carreira. Ao escolher uma carreira, o indivíduo pode sofrer influência negativa de fatores externos, colocando seu planejamento em risco.

Resumidamente, por mais que o indivíduo escolha, por exemplo, cursar administração, ele deve ativar seus recursos de adaptabilidade de carreira para lidar com diferentes contextos durante seu caminho profissional, mas, em um contexto desfavorável, ele pode se questionar a respeito de sua escolha. Consequentemente, este indivíduo não conseguirá executar um bom planejamento de carreira.

4.4.4 O papel da universidade no planejamento de carreira

Neste tópico, os participantes foram questionados a respeito do papel da universidade no processo de planejamento de carreira e demonstraram uma certa divergência de opiniões. Uma parte afirmou não considerar que a universidade possui um grande papel neste aspecto.

E2: “Nas disciplinas em si, vejo bem pouco essa questão, sobre planejamento de carreira, praticamente nada. Acho que a minha universidade peca bastante na preparação do planejamento de carreira, acho que o foco é mais acadêmico e de pesquisa. Mas preparação do mercado de trabalho, a gente acaba tendo que ver mais por fora. Não vejo muito suporte nisso. Eu vejo as disciplinas mais como uma auto descoberta, pra você descobrir aonde você se identifica mais.”

E8 – “Então, a UFES não contribuiu em nada pra mim. As disciplinas são muito teóricas e você só aprende de fato quando entra no mercado

de trabalho, a gente vê que é tudo prática. Se eu aprendi alguma coisa, foi estagiando.”

E10: “Não lembro de ter visto muita coisa na UFES a respeito disso. Lá é bem voltado pra essa área de pesquisa, serviço público, acho que falta um pouco disso, sabe? Um *workshop* pra auxiliar a gente, por exemplo.”

As respostas obtidas nesta categoria de análise vão ao encontro ao que foi colocado por Palma (2013). Neste âmbito, a Universidade deve assumir cada vez mais um papel fundamental no apoio à inserção profissional dos seus diplomados, possibilitando aos alunos várias oportunidades de aproximação ao mundo profissional, ainda no decorrer dos diferentes ciclos de formação. Estas aproximações podem ser realizadas através de estágios, parcerias com o meio empresarial, workshops, ou aconselhamento de carreira, nas suas diferentes modalidades. O envolvimento neste tipo de atividades é particularmente importante quando se sabe que, hoje em dia, a carreira profissional é pontuada por inúmeras descontinuidades, as quais obrigam o indivíduo a fazer escolhas e a reposicionar frequentemente a sua relação com o mundo laboral (CAMPOS; COIMBRA, 1991).

As opiniões dos outros participantes foram divergentes. Os entrevistados citaram projetos de pesquisa e extensão que são oferecidos pela universidade, enfatizando o importante papel que a universidade possui no processo de construção de carreira.

E3 – “Na UFES eu acho que as pessoas constroem seus caminhos, podendo ou não entrar em uma empresa júnior ou projetos de extensão, por exemplo.”

E6 – “A UFES com certeza tem um papel importante nesse processo. Esses dias eu estava até conversando com os meninos que a UFES é muito mais que sala de aula, né, é um mundo de coisas e se a gente quiser, a gente vai encontrar. Já assisti palestras, participei de feiras, *workshops*, já vi muitas divulgações. Acho que quem quer encontrar, encontra. Se eu ficar só dentro da sala, esperando uma disciplina, é um pouco mais complicado.”

E7 – “A universidade te dá várias oportunidades. Ao longo de toda a minha graduação a UFES me ofereceu diversos projetos, desde PET, EJCAD, iniciação científica que eu estou fazendo, palestras e cursos, movimentos estudantis. Acho que a UFES dá boas oportunidades pra todos os tipos de área a pessoas. Considero que a universidade desempenha um bom papel.”

Não há uma causa concreta determinante que explique a diferença de visões e opiniões dos alunos. Entretanto, pode-se observar que o conflito de respostas demonstra que uma parte dos alunos – os que acreditam que a universidade oferece suporte no planejamento de carreira – sem dúvidas, buscou explorar mais as dependências da faculdade, se aventurando em programas de extensão, palestras, atividades ou *workshops*. Os alunos que participaram destes programas ou de empresas júnior, acreditam que a universidade oferece todo o respaldo necessário para os alunos. Embora os outros entrevistados – os que não acreditam que a universidade ofereça suporte no planejamento de carreira – não acharem o mesmo, ambos os lados concordaram em afirmar que faltam disciplinas que abordem o assunto.

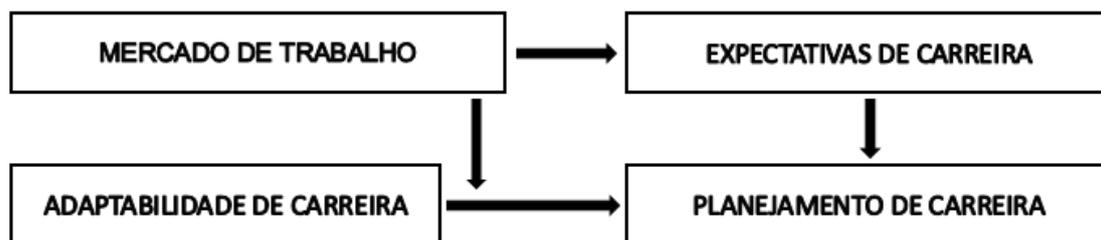
É na formação superior que os estudantes encontram possibilidades de adquirir conhecimentos e desenvolver competências fundamentais para seu exercício profissional. Apesar das universidades disponibilizarem atividades acadêmicas de forma razoavelmente igualitária a todos os alunos, estes constroem percursos muito diferenciados dependendo de seu interesse, motivação, maturidade e valores (SILVA; COELHO; TEIXEIRA, 2013). Essa afirmação reforça a ideia de que os jovens são diferentes entre si. Eles possuem planos, aspirações, motivações, contextos e desejos diferentes, uns dos outros. Essa é a razão pela qual alguns projetos ou programas oferecidos pela universidade podem causar impactos diferentes em cada um deles. Suas diferentes personalidades e interesses irão ditar ao indivíduo constituir os direcionamentos ou os contornos necessários para sua entrada no mercado de trabalho (DIAS; SOARES, 2012).

4.5 DISCUSSÃO DA RELAÇÃO ENTRE AS CATEGORIAS MERCADO DE TRABALHO, EXPECTATIVAS DE CARREIRA, ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E PLANEJAMENTO DE CARREIRA

Os dados obtidos na pesquisa demonstraram que os contextos mercado de trabalho, expectativas de carreira, adaptabilidade de carreira e planejamento de carreira se relacionam entre si. Este tópico objetiva articular os resultados

obtidos durante a pesquisa, de maneira a propiciar melhor entendimento dos mesmos. Na figura a seguir, será apresentado, por meio de um esquema, como os quatro temas se articulam (mercado de trabalho, expectativas de carreira, adaptabilidade de carreira e planejamento de carreira). A explicação acontecerá posteriormente.

Figura 1: Relação entre mercado de trabalho, expectativas de carreira, adaptabilidade de carreira e planejamento de carreira



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Durante as entrevistas, ficou evidenciado que a percepção do mercado de trabalho com grandes barreiras de entrada (SWANSON; WOITKE, 1997) impacta nas expectativas de carreira dos indivíduos. No caso dos jovens entrevistados, a visão pessimista do mercado impactou negativamente em suas expectativas de carreira, tornando-as baixas ou até mesmo irreais. As expectativas de carreira, por sua vez, impactam no planejamento de carreira (SOARES, 2000), de maneira que, se o indivíduo possui baixas expectativas, logo, ele terá dificuldade em executar o planejamento.

Identificou-se que os jovens se encontram no estágio de exploração de suas carreiras (SAVICKAS, 2013) e neste caso, o recurso de adaptabilidade de carreira (SAVICKAS, 2005, 2013) parece contribuir para a aprendizagem no curso de administração e na profissão. Contudo os jovens parecem não conseguir colocar em prática o planejamento de carreira. Algumas razões foram encontradas a fim de explicar essa situação: 1) o mercado em crise que resulta na percepção de grandes barreiras de entrada que impactam nas expectativas de carreira e estas consequentemente impactam no planejamento de carreira. 2) A ausência de auxílio/ incentivo por parte da universidade que trabalhem especificamente o planejamento de carreira. 3) baixo comportamento exploratório por parte de alguns respondentes. 4) hábito cultural. De acordo com

Magalhães e Bendassoli (2013), apesar de o planejamento de carreira ser de responsabilidade do próprio indivíduo, este ainda está longe de ser um hábito da cultura brasileira.

Os dados também apresentam a relação entre adaptabilidade de carreira e planejamento de carreira. A compreensão dessa relação é relevante, uma vez que os estudos presentes na literatura não a esclarecem de forma adequada. No contexto dessa pesquisa em que são investigados jovens universitários que se encontram no estágio de exploração de carreira um recurso de adaptabilidade aparece com maior ênfase, a curiosidade (SAVICKAS, 2002, 2005, 2013). Os resultados indicam que a dimensão da curiosidade (SAVICKAS, 2002, 2005, 2013) pode impactar positivamente no planejamento de carreira de um indivíduo. Dessa forma, quando o indivíduo possui interesse em aprender, buscando diferentes aproximações com o campo profissional (seja por meio de estágio ou pesquisa ou extensão), ele obterá experiências que permitirão aprender sobre a dinâmica da profissão e do mercado de trabalho o que favorecerá o processo de planejamento de carreira.

Os outros recursos (controle, confiança e preocupação) são relevantes também para a elaboração do planejamento de carreira em termos de definição de objetivos e metas, contudo a curiosidade aparece com maior relevância. É possível que os outros recursos ganhem desenvolvimento a medida em que a curiosidade seja colocada em prática.

Embora os recursos de adaptabilidade de carreira possam favorecer o planejamento de carreira, a visão pessimista do mercado de trabalho parece impactar a relação entre adaptabilidade e planejamento de carreira, contribuindo para o enfraquecimento dessa relação. Dessa forma, os jovens acabam por recorrer apenas aos recursos de adaptabilidade para lidar com a transição universidade-mercado de trabalho.

Portanto, se um indivíduo utiliza o recurso de adaptabilidade de carreira, ele poderá planejar sua carreira, mas esse planejamento somente será possível dentro de um contexto específico, qual seja, um contexto positivo. Entretanto, em um contexto de crise, esse caminho parece não funcionar. Com um cenário

desfavorável, os jovens parecem confiar nos recursos de adaptabilidade de carreira, e não conseguem fazer planos de carreira.

É interessante notar que as proposições colocadas até o momento também podem explicar os resultados dos jovens que realizaram o planejamento de carreira. Os dados apresentam que os jovens que planejaram suas carreiras, são os mesmos que se encontravam em um contexto favorável em relação ao mercado de trabalho e dessa forma o perceberam como propício, como por exemplo, os jovens herdeiros. Estes ao perceberem o mercado de trabalho como propício estabelecem expectativas de carreira positivas e baseadas na realidade vivida, favorecendo, então, a construção de um planejamento de carreira. Além disso, a percepção favorável do mercado de trabalho também impacta na relação entre adaptabilidade de carreira e planejamento de carreira fazendo com que essa relação ocorra.

O capítulo a seguir possui como objetivo apresentar as considerações finais deste estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo do trabalho está sujeito a fatores externos e inesperados. Hoje vivenciada em todo o mundo, a COVID-19 vem deixando os brasileiros sem qualquer perspectiva positiva, principalmente quando se diz respeito ao âmbito socioeconômico. Mattei e Heinen (2020) afirmam que ao contrário da imagem que o Governo Federal e algumas instituições internacionais tentam passar, os efeitos econômicos da COVID-19 não terão curta duração. A pandemia deflagrou uma crise mundial que deve reverberar pelos próximos anos.

Verifica-se, atualmente, um mercado altamente exigente e ao mesmo tempo em crise. Essa realidade tem tornado a inserção no mercado de trabalho para jovens recém-formados em nível superior muito difícil. É nesse contexto de insegurança e ambiguidade que emerge a necessidade do estudo de novas abordagens em carreira, surgindo como contributo-chave o conceito de adaptabilidade de carreira. Este estudo objetivou investigar como se dá a relação entre os recursos de adaptabilidade de carreira e o planejamento de carreira em jovens formandos, ou seja, de que maneira estes indivíduos em final de curso percebem suas competências a fim de enfrentar situações de mudanças ou mecanismos de enfrentamento durante suas trajetórias profissionais, e conseqüentemente, no processo de construção de suas carreiras.

O estudo permitiu compreender que os recursos de adaptabilidade têm auxiliado os jovens, apesar da ausência de um planejamento de carreira concreto por parte deles. Ainda assim, embora alguns dos participantes planejem suas carreiras, a maioria não o faz.

Fazendo conexão com o que colocam Magalhães e Bendassoli (2013), o planejamento de carreira não parece ser um hábito da cultura brasileira. Além disso, a ausência de planejamento de carreira por parte dos jovens investigados pode estar relacionado a percepção de grandes barreiras de entrada no mercado de trabalho, ao baixo comportamento exploratório por parte de alguns respondentes e a ausência de intervenções por parte da universidade que trabalhem especificamente o planejamento de carreira

Os resultados demonstram que os jovens parecem confiar mais nos recursos de adaptabilidade do que no planejamento de carreira em si. Isso acontece devido à um enfraquecimento da relação entre os recursos de adaptabilidade de carreira e planejamento de carreira causado por um contexto desfavorável (crise no mercado de trabalho e conseqüente aumento de barreiras). Por mais que os jovens consigam utilizar os recursos de adaptabilidade de carreira, esses impactos causados por um contexto externo fazem com que estes, ao desenvolverem baixas expectativas com relação às suas carreiras, não consigam realizar o planejamento.

Algumas implicações podem ser derivadas deste estudo. A primeira delas, refere-se à importância do planejamento de carreira no processo de construção de carreira de um indivíduo. Para isso, é necessário maior apoio por parte das universidades, de forma a instruir seus alunos na construção de projetos de carreira e no auxílio ao desenvolvimento dos recursos de adaptabilidade de carreira. Poucos alunos neste estudo afirmaram terem sofrido influências positivas por alguma ação da instituição no que se diz respeito ao planejamento de carreira. As instituições de ensino superior possuem um papel importante para o processo de adaptação à vida acadêmica e por isso, estas poderiam dar oportunidades de crescimento acadêmico aos estudantes, especialmente àqueles que já iniciaram suas vidas profissionais de forma que eles possam usufruir das possibilidades que a universidade e o curso superior oferecem (LEWIN et. al., 2010).

Por exemplo, o comportamento exploratório (curiosidade) poderia ser melhor explorado através de ações que facilitem o acesso dos estudantes à informações sobre suas carreiras. A própria reflexão sobre o projeto de vida de carreira pode ser proporcionada através de intervenções de planejamento de carreira que estimulem a tomada de consciência e sobre as motivações de vida e promovam o desenvolvimento dos recursos de adaptabilidade de carreira (DE OLIVEIRA, 2014).

Também é válida a discussão de que da falta de maturidade do jovem no momento da tomada de decisão de carreira, que pode se iniciar desde a escolha do curso de graduação, ainda durante o ensino médio, em um momento em que

ele possui pouca ou quase nenhuma vivência profissional ou conhecimento sobre si mesmo. É nesta fase que os jovens precisam de orientação bem estruturada e completa, para que possam escolher seus futuros profissionais uma vez que uma decisão equivocada pode levar o indivíduo a desenvolver sentimento de frustração em um período em que esperava encontrar sua realização.

É importante salientar que uma vez que o planejamento de carreira é colocado em prática após a decisão de carreira, este pode estar sujeito à má execução caso a escolha de carreira não tenha sido acertada. É válido frisar que a falta de planejamento não está somente ligada a decisões equivocadas ou insatisfação pessoal, mas também a cenários de instabilidade. Podemos tirar como exemplo o cenário atual hoje vivido no país. Se um indivíduo faz um planejamento a longo prazo para sua carreira, no momento de colocar em prática seu plano de ação, pode ser que este não funcione mais. É claro, o planejamento não é inflexível, ele é fluido e por conta disso não significa que, se não funcionou em uma etapa da carreira, não funcionará em outra. É muito importante que os jovens tenham em mente a importância de se planejar uma carreira, mas também é compreensível que eles não o façam mediante tamanha instabilidade vivenciada no mercado de trabalho.

Possíveis limitações do método revelaram-se durante o procedimento de coleta de dados adotado. Para Creswell (2003), o uso de entrevistas individuais em profundidade pode levar ao surgimento de informações “indiretas” devido ao filtro formado pelo ponto de vista do entrevistador. Ademais, podem-se obter respostas que sejam apenas socialmente desejáveis, mas que não traduzem o real ponto de vista do entrevistado. Também existe a possibilidade de que a entrevista não tenha obtido uma dinâmica suficientemente boa para explorar os pontos na profundidade desejada. Alguns participantes podem se sentir mais à vontade ao responder às perguntas do que outros, por exemplo. Percebeu-se, no entanto, que no curso das entrevistas, essa limitação foi atenuada pelo esforço da pesquisadora em manter um clima receptivo e de maior informalidade durante as conversas.

Apesar limitações identificadas, espera-se que essa pesquisa possa contribuir para o campo de desenvolvimento de carreiras no Brasil. No âmbito teórico, infere-se que a sua relevância se dá a partir da atualidade das pesquisas sobre a adaptabilidade de carreira (HIRSCHI et al., 2015; RUDOLPH et al., 2017) e planejamento de carreira. Entende-se que este estudo contribuiu para a literatura brasileira à medida que relacionou os recursos de adaptabilidade de carreira e o planejamento de carreira à um contexto, já que não existem estudos na literatura nacional que articulem os três temas.

No âmbito social, este estudo pode vir a aconselhar jovens no desenvolvimento de recursos de adaptabilidade de carreira e no desenvolvimento de um plano de ação de carreira. Nesta perspectiva, e por se reconhecer cada vez mais o papel da agência individual na organização do comportamento vocacional, o construto adaptabilidade de carreira é apontado como recursos psicossociais centrais para o desenvolvimento e a construção da carreira (GAMBOA et al., 2014), e também para o planejamento de carreira, sendo particularmente importante para os estudantes do ensino superior em transição para a vida profissional.

Assim, sugere-se, para estudos futuros, a investigação do processo de construção de carreira de jovens considerando aspectos não investigados nesse estudo, tais como gênero e estudantes universitários mais velhos. Além disso, é importante ressaltar que estamos vivenciando um período atípico proporcionado pela pandemia e por conta disso, entende-se que um estudo que procure articular temas como mercado de trabalho, adaptabilidade e planejamento de carreira, mas em um contexto diferente do atual, poderia obter resultados interessantes. Considera-se também como possibilidade um estudo que investigue de que maneira variáveis do contexto externo podem vir a afetar o desenvolvimento de carreira dos indivíduos, abordando outros conceitos do âmbito da carreira, como por exemplo, a autoeficácia.

Assinala-se a importância de continuar a estudar comportamento de jovens com relação à construção de suas carreiras. Portanto, procurou-se estruturar um trabalho que pudesse explorar a temática da carreira profissional enquanto algo a ser construído durante a trajetória acadêmica, iniciando-se desde o momento

em que o jovem toma a decisão de carreira, percorre seus caminhos acadêmicos e profissionais, até o fim da graduação.

É importante defender que o momento atual é particularmente propício para implementar esse tipo de análise para o mercado de trabalho dos jovens no Brasil. Em primeiro lugar por ainda estarmos atravessando um período referido como “bônus demográfico”, com a maior proporção de jovens na população em toda a história do país. Logo, o impacto de iniciativas que visem melhorar a inserção dos jovens no mercado de trabalho tende a ser maior durante este período, o que reforça a importância de ter como subsídio um diagnóstico preciso.

Portanto, os entrevistados entendem as mudanças no mercado de trabalho, as novas demandas, o desemprego, a queda de oportunidades para profissionais qualificados e o aumento das exigências por parte das organizações. Entretanto, ainda que pareçam confiar em seus recursos de adaptabilidade de carreira, os mesmos não demonstraram uma real estratégia para ultrapassar essas barreiras. Dessa forma, faz-se importante lidar com essa questão de maneira a favorecer a construção de carreira desses jovens, seja de forma institucional por meio das instituições de educação superior que estes jovens estão vinculados, seja por meio de políticas públicas específicas para esse público.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, Olívia Lima Guerreiro de. **Um estudo sobre o comprometimento vocacional na construção das trajetórias de carreira de gestores e docentes do Ensino Superior**. Dissertação de mestrado em psicologia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012.
- ÁLVAREZ GONZÁLEZ, Manuel; RODRÍGUEZ MORENO, M. L. El proceso de toma de decisiones en la educación secundaria. Un enfoque comprensivo. **Revista de orientación educacional**, v. 20, n. 38, p. 13-48, 2006.
- ALVES, Natália et al. **Trajetórias académicas e de inserção profissional dos licenciados pela Universidade de Lisboa: 1999-2003**. Lisboa: Reitoria da Universidade de Lisboa, 2005
- ARAÚJO, J. S.; SARRIERA, J. C. Redirecionamento da carreira profissional: uma análise compreensiva. **Desafios do mundo do trabalho: Orientação, inserção e mudanças**, 2004. Porto Alegre: EDPUCRS, 2004, pp.135-57.
- ARTHUR, M. B. The Boundaryless Career: a new perspective for organizational inquiry. **Journal of Organizational Behavior**. v. 15, n. 4, p. 295-306, 1994.
- ASEVEDO, G. M. **Um estudo sobre as expectativas de carreira para estudantes de Administração de Empresas no Brasil. 2005.139 f.** 2005. Tese de Doutorado. Dissertação-Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- BADARGI, M. P.; LASSANCE, M. C. P.; PARADISO, A. C. Trajetória acadêmica e satisfação com a escolha profissional de universitários em meio de curso. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v.4, n.13,p. 153-166, 2004
- BALASSIANO, M.; *et al.* Carreiras e cidades: existe um melhor lugar para se fazer carreira? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27, 2003, Atibaia. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2003. CD-ROM.
- BARDAGI, Marúcia et al. Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos. **Psicologia escolar e educacional**, v. 10, n. 1, p. 69-82, 2006.
- BARDAGI, Marúcia Patta; PARADISO, Ângela Carina. Trajetória acadêmica e satisfação com a escolha profissional de universitários em meio de curso. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1-2, p. 153-166, 2003.
- BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo (LA Reto, & A. Pinheiro, Trad.) Lisboa: Edições 70. **Trabalho original publicado em**, 1977.
- BARUCH, Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. **Career Development International**, v. 9, n. 1, p.58-73, 2004.

BARUCH, Yehuda; ROSENSTEIN, Eliezer. Human resource management in Israeli firms: Planning and managing careers in high technology organizations. **International Journal of Human Resource Management**, v. 3, n. 3, p. 477-495, 1992.

BAUER, Martin W. et al. (Ed.). **Biotechnology-the making of a global controversy**. Cambridge University Press, 2002.

BELMIRO, Rafael. Como irá ficar o cenário do e-commerce pós pandemia. **Academia do Ecommerce**, Paraná, 21 ago. 2020

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

BERNARDO, Ana Catarina de Castro. **Carreira, Adaptabilidade e Personalidade: um estudo exploratório numa amostra de jovens e adultos trabalhadores**. 2013. Tese de Doutorado.

BLESSMANN, C. B. **Perspectivas profissionais e planejamento de carreira dos estudantes de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul**. 2012.

BRIDGES, William. Criando você e cia.: aprenda a pensar como o executivo de sua própria carreira. **Rio de Janeiro: Campus**, 1998.

BROOKS, Linda et al. The relation of career-related work or internship experiences to the career development of college seniors. **Journal of Vocational Behavior**, v. 46, n. 3, p. 332-349, 1995.

CAIRES, S.; ALMEIDA, L. S.; ALMEIDA, L. E. S. B. **Possíveis contributos do estágio para o desenvolvimento vocacional: Estudo com alunos do ensino superior**. **Psychologica**, 26, 187-198, 2001.

CAMARANO, A. A. O. **Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?**. 2006.

CAMPOS, Bártolo Paiva; COIMBRA, Joaquim Luís. **Consulta psicológica e exploração do investimento vocacional**. 1991. Cadernos de Consulta Psicológica, 7, 11-19.

CARDOSO, P.; FERREIRA MARQUES, J. **Percepção de barreiras da carreira em adolescentes e sua relação com atitudes de planeamento e de exploração da carreira**. 2008.

CARDOSO, Ruth CL; SAMPAIO, Helena. Estudantes universitários e o trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 26, n. 9, p. 30-50, 1994.

CARVALHO, Marisa; TAVEIRA, Maria Céu. A implementação de decisões vocacionais: Revisão da literatura. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 13, n. 1, p. 27-35, 2012.

CATTANI, A. D. **Trabalho e autonomia**. Petropolis: Vozes, 1996.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; DA COSTA LEMOS, A. H.; DE AQUINO VIANA, M. D. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?. **Cadernos Ebape. br**, v. 10, n. 1, p. 162-180, 2012.

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

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade?(I). **Revista de administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995. College students' experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, p.61-72, 2002.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. Cortez editora, 2018.

COHEN-SCALI, Valérie. The influence of family, social, and work socialization on the construction of the professional identity of young adults. **Journal of career development**, v. 29, n. 4, p. 237-249, 2003.

CONNOR, Helen et al. The formation of professional identity in French apprentice managers. **Education+ Training**, 2008.

CRESWELL, J. W. et al. Advanced mixed methods research designs. **Handbook of mixed methods in social and behavioral research**, v. 209, p. 240, 2003.

DA SILVA JUNIOR, Annor et al. Felicidade! Passei no V estibular, mas a Faculdade é Particular: Paradoxos da Educação Superior Brasileira. **Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas**, n. 25, p. 1-32, 2017.

DA SILVA, C. S. C; TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. Experiências de estágio: Contribuições para a transição universidade-trabalho. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 23, n. 54, p. 103-112, 2013.

D'AVILA, Geruza Tavares et al. **O ensino superior como projeto profissional para" ser alguém": repercussões de um cursinho pré-vestibular popular na vida dos estudantes**. 2006. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

DE CARVALHO, J. A. S.; DE CARVALHO. **Alguns aspectos da inserção de jovens no mercado de trabalho no Brasil: concepções, dados estatísticos, legislação, mecanismos de inserção e políticas públicas**, 2004.

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

DOS REIS, Bruna Benini; DIEHL, Liciane. PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE FORMANDOS E RECÉM-FORMADOS DO ENSINO SUPERIOR. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)| ISSN-e: 2237-1427**, v. 7, n. 2, 2017.

DUARTE, Márcia de Freitas; SILVA, André Luis. Liquidez e reflexividade na noção contemporânea de carreira. **Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 16, n. 1, p. 44-57, jan./abr. 2015.

EVANS, P. Carreira, sucesso e qualidade de vida. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 36, n.3, p.14-22 jul./ago./set. 1996.

FARIA, Vivian Maerker. Manual de carreira: Identifique e destaque o talento que existe em você. São Paulo: **Saraiva**, 2009.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa-3**. Artmed editora, 2008.

FUGATE, Mel; KINICKI, Angelo J.; ASHFORTH, Blake E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. **Journal of Vocational behavior**, v. 65, n. 1, p. 14-38, 2004.

GAMBOA, V.; PAIXÃO, O.; PALMA, A. I. Adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição para o trabalho: O papel da empregabilidade percebida—estudo com estudantes do ensino superior. **Revista Portuguesa de Pedagogia**, p. 133-156, 2014.

GAMBOA, V.; VIEIRA, L. S. Exploração vocacional e vivências acadêmicas. In: **VII Conferência: Desenvolvimento Vocacional**. 2011.

GERMEIJS, Veerle; VERSCHUEREN, Karine. High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. **Journal of vocational behavior**, v. 70, n. 2, p. 223-241, 2007.

GLAVIN, K.; REHFUSS, M. Vocopher: A web-library of free career inventories. In: **American Counseling Association Annual Convention, Atlanta, GA**. 2005.

GONÇALVES, Carlos. **A família e a construção de projectos vocacionais de adolescentes e jovens**. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Centro de Desenvolvimento Vocacional, Universidade de Porto, 2006

GUIMARÃES, Alexandre Queiroz; ALMEIDA, Mariana Eugenio. Os jovens e o mercado de trabalho: evolução e desafios da política de emprego no brasil. **Temas de administração pública**, v. 8, n. 2, 2013.

HABERMAS, Juergen. A crise do estado de bem-estar social e o esgotamento das energias utópicas. **Novos estudos CEBRAP**, v. 18, 1987.

HALL, D. T.; MOSS, J. E. The New Protean Career Contract: helping organizations and employees adapt. **Organizational Dynamics**, v. 26, n. 3, p. 22-37, 1998.

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

HOLLAND, J. L. **Making Vocational Choices**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1973.

JENSCHKE, B. Educação Profissional em escolas em um perspectiva internacional. In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. P. **Orientação vocacional ocupacional: Novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola, a empresa**. São Paulo: ArtMed, 2002.

KLEHE, Ute-Christine et al. Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. **Journal of Vocational Behavior**, v. 79, n. 1, p. 217-229, 2011.

LEITÃO, Lígia Mexia et al. Apoio psicossocial a estudantes do ensino superior: Do modelo teórico aos níveis da intervenção. **Psicologia**, v. 14, n. 2, p. 123-147, 2000.

LENT, Robert W.; BROWN, Steven D. Social cognitive approach to career development: An overview. **The Career Development Quarterly**, v. 44, n. 4, p. 310-321, 1996.

LENT, Robert W.; HACKETT, Gail; BROWN, Steven D. A social cognitive view of school-to-work transition. **The career development quarterly**, v. 47, n. 4, p. 297-311, 1999.

Levi, G., & Schmitt, J. C. (1996). História dos jovens 1: da antiguidade à era moderna. São Paulo: Companhia das Letras.

LEVINSON, D. J. The career is in the life structure, the life structure is in the career. In: ARTHUR, M. B. (Ed) Working with Careers. **New York: Columbia University Press, 1984.**

M Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. **Journal of Vocational Behavior**, 39(3), 344-361.

MARTINS, H. H. T. S. O processo de reestruturação produtiva e o jovem trabalhador: conhecimento e participação. **Tempo social: Revista social**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 61-87, nov. 2001.

MATTOS, Valéria de Bettio; BIANCHETTI, Lucídio. Educação continuada: solução para o desemprego?. **Educação & Sociedade**, v. 32, n. 117, p. 1167-1184, 2011.

MCADAMS, Dan P.; OLSON, Bradley D. Personality development: Continuity and change over the life course. **Annual review of psychology**, v. 61, p. 517-542, 2010.

MCCARTHY, John F.; HALL, Douglas T. Organizational crisis and change: The new career contract at work. **The Organizational Crisis: Downsizing, Restructuring and Privatization**, p. 5-20, 2000.

MIHAIL, Dimitrios M. Internships at Greek universities: an exploratory study. **Journal of Workplace Learning**, 2006.

MOGGI, Jair; BURKHARD, DANIEL. **Assuma a direção de sua carreira**. Elsevier Brasil, 2003.

MORTIMER, Jeylan T.; HARLEY, Carolyn; STAFF, Jeremy. The quality of work and youth mental health. **Work and occupations**, v. 29, n. 2, p. 166-197, 2002.

PALMA, Ana Isabel. **Empregabilidade percebida e auto-eficácia na transição para o trabalho: o papel da adaptabilidade de carreira-estudo com finalistas do ensino superior**. 2013. Tese de Doutorado.

PERRONE, Lisa; VICKERS, Margaret H. Life after graduation as a "very uncomfortable world": An Australian case study. **Education+ Training**, v. 45, n. 2, p. 69-78, 2003.

- PINTO, H. R.; SOARES, M. C. Influência parental no desenvolvimento vocacional dos adolescentes. **Revista Portuguesa de Psicologia**, v. 36, p. 111-137, 2002.
- RIBEIRO, Marcelo Afonso. A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 203-216, 2009.
- ROCHA, Sonia. A inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Caderno CRH**, v. 21, n. 54, p. 533-550, 2008.
- SARRIERA, Jorge Castellá; CÂMARA, Sheila Gonçalves; BERLIM, Cynthia Schwarcz. Elaboração, desenvolvimento e avaliação de um programa de inserção ocupacional para jovens desempregados. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 13, n. 1, p. 189-198, 2000.
- SARRIERA, Jorge Castellá; SCHWARCZ, C.; CÂMARA, S. G. Juventude, ocupação e saúde. **Coletâneas da ANPEPP–Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia**, v. 1, n. 12, p. 61-78, 1996.
- SAVICKAS, Mark L. Annual review: Practice and research in career counseling and development, 1988. **The Career Development Quarterly**, v. 38, n. 2, p. 100-134, 1989.
- SAVICKAS, Mark L. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. **The career development quarterly**, v. 45, n. 3, p. 247-259, 1997.
- SAVICKAS, Mark L. Career construction theory and practice. **Career development and counseling: Putting theory and research to work**, v. 2, p. 144-180, 2013.
- SAVICKAS, Mark L. Career construction. **Career choice and development**, v. 149, p. 205, 2002.
- SAVICKAS, Mark L. David V. Tiedeman: Engineer of career construction. **The Career Development Quarterly**, v. 56, n. 3, p. 217-224, 2008.
- SAVICKAS, Mark L. The theory and practice of career construction. **Career development and counseling: Putting theory and research to work**, v. 1, p. 42-70, 2005.
- SAVICKAS, Mark L. The transition from school to work: A developmental perspective. **The Career Development Quarterly**, v. 47, n. 4, p. 326-336, 1999.
- SAVICKAS, Mark L.; BAKER, David B. The history of vocational psychology: Antecedents, origin and early development. In: **Handbook of vocational psychology**. Routledge, 2005. p. 27-62.
- SAVICKAS, Mark L.; PORFELI, Erik J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. **Journal of vocational behavior**, v. 80, n. 3, p. 661-673, 2012.
- SCHEIN, E. Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Reading, UK: **Addison-Wesley**, 1978.

- SCHEIN, E. H. Culture as an environmental context for careers. **Journal of Occupational Behaviour**, v. 5, n. 1, p. 71-81. A Special Issue on Environment and Career. Jan. 1984.
- SCHWARTZMAN, Simon; COSSIO, Mauricio Blanco. Juventude, educação e emprego no Brasil. **Cadernos Adenauer-Geração Futuro**, v. 7, n. 2, p. 51-65, 2007.
- SECO, Graça Maria dos Santos Batista et al. Transição para o mercado de trabalho: Competências Pessoais e Sociais. In: **Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia**. Universidade do Minho, 2009. p. 1638-1653.
- SILVA, Cláudia Sampaio Corrêa da; TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. Experiências de estágio: Contribuições para a transição universidade-trabalho. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 23, n. 54, p. 103-112, 2013.
- SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista OAB, Rio de Janeiro**, v. 26, n. 2, p. 81-112, 2010.
- SMART, Roslyn; PETERSON, Candida. Super's career stages and the decision to change careers. **Journal of vocational behavior**, v. 51, n. 3, p. 358-374, 1997.
- SOARES, Dulce Helena Penna. As diferentes abordagens em orientação profissional. **Orientação profissional em ação: formação e prática de orientadores**. São Paulo: Summus, p. 24-47, 2000.
- SOARES, Dulce Helena Penna. **A escolha Profissional**. Grupo Editorial Summus, 2002.
- SUPER, D. E. A life-span, life-space approach to career development. In: BROWN, D; BROOKS, L. (Eds) **Career choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice**. San Francisco: Jossey-Bass, 1990. p. 197-261.
- SUPER, D. E. Assessment in Career Guidance: Towards Truly Development Counseling. **Personnel and Guidance Journal**, . 61, p. 555-562, 1983.
- SUPER, Donald E. A life-span, life-space approach to career development. **Journal of vocational behavior**, v. 16, n. 3, p. 282-298, 1980.
- SUPER, Donald E. **The psychology of careers**; an introduction to vocational development. 1957.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991a). College students' perceptions of barriers of career development. **Journal of Vocational Behavior**, 38, 92-106.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. **Journal of Career Assessment**, 4(2), 219-244.
- TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. **A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem**. Tese de doutorado em psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2002.

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira; GOMES, William Barbosa. Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. **Psicologia: teoria e pesquisa. Brasília. Vol. 21, n. 3 (set./dez. 2005), p. 327-334, 2005.**

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira; GOMES, William Barbosa. Estou me formando... e agora?: Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 5, n. 1, p. 47-62, 2004.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. Pesquisa qualitativa. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas**, p. 116-173, 1987.

UFRGS, **Graduados UFRGS: triênio 1976/78**. Departamento de pesquisa institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1985.

VERIGUINE, Nadia Rocha et al. **Autoconhecimento e informação profissional: implicações para o processo de planejar a carreira de jovens universitários**. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

VERIGUINE, Nadia Rocha et al. Da formação superior ao mercado de trabalho: percepções de alunos sobre a disciplina orientação e planejamento de carreira em uma universidade federal. **Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)**, n. 4, 2010.

ZACHER, Hannes. Individual difference predictors of change in career adaptability over time. **Journal of Vocational Behavior**, v. 84, n. 2, p. 188-198, 2014.

ZIKIC, Jelena; KLEHE, Ute-Christine. Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, n. 3, p. 391-409, 2006.

APÊNDICES

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Objetivo: Guiar diretrizes e perguntas durante a entrevista.

1) **Caracterização** (Essa parte é apenas para caracterizar o respondente)

Nome: _____ Idade: _____

Instituição: _____ Período: _____

2) Experiência profissional (essa parte visa qualificá-lo profissionalmente, reconhecendo seu nível de conhecimentos e outras experiências, bem como aspectos socioeconômicos e culturais)

3) Perspectivas pessoais (aqui o foco está em compreender como os indivíduos articulam suas carreiras após o fim da graduação, quais fatores de pressão, expectativas e dimensões são atribuídas à carreira)

- a) O que você faz hoje em termos de trabalho/carreira?
- b) Quais características você julga importantes para o sucesso profissional hoje?
- c) Quais são suas expectativas em relação a sua carreira hoje?
- d) Existe alguma diferença entre suas expectativas antes do final da graduação e agora? Quais? Por que?
- e) Quais fatores você vivencia no seu cotidiano de trabalho hoje? (pressões, conflitos, opções, oportunidades) Como você lida com os aspectos positivos e/ou negativos?

4) **Perspectivas a respeito do mercado de trabalho**

- a) Visão
- b) Barreiras percebidas
- c) Expectativas

5) Planejamento de carreira (entender de que maneira o sujeito está planejando sua carreira)

- a) Você se sente preparado para entrar no mercado de trabalho? Por quê?
- b) Para você, o que significa planejar uma carreira?
- c) Você planeja a sua carreira? Se sim, de que maneira?
- d) De que maneira será feita a sua escolha de carreira? Por quê?
- e) Qual o papel da sua faculdade/universidade no processo do planejamento de carreira?

6) Adaptabilidade de carreira (entender a maneira como os RAC terão relação com o comportamento direcionado à construção de carreira do sujeito de pesquisa)

1. Processo de adaptabilidade de carreira mediante uma mudança na carreira ocorrida no passado

- a) Dentre as mudanças ocorridas na sua carreira, qual mudança você avalia que teve um maior impacto na sua carreira? Por que esta mudança teve este impacto? Como você lidou com isso?

(Preocupação)

- b) Você conseguiu prever essa mudança? Por quê?

(Controle)

- d) Como você avalia as decisões que você tomou durante essa mudança?

(Confiança)

- e) Como você avalia a sua postura diante dos desafios e obstáculos enfrentados durante essa mudança?

(Curiosidade)

- f) O que você aprendeu com essa experiência?

APÊNDICE B – 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)

Pesquisa: Adaptabilidade de carreira e a inserção do jovem no mercado de trabalho: um estudo à luz da teoria da construção de carreira.

Pesquisadora: Bárbara Pegoretti | Cel (27) 9 9699-1478 | e-mail: pegorettibarbara@gmail.com

Pesquisadora Principal e Orientadora: Prof.^a Dra. Priscilla de Oliveira Martins da Silva.

Comitê de Ética e Pesquisa: (27) 3145-9820 - cep.goiabeiras@gmail.com - Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, sala 07 do Prédio Administrativo do CCHN, Goiabeiras, Vitória - ES, CEP 29.090-075 (para recurso ou reclamações do participante da pesquisa).

Prezado(a) participante,

O Sr./Sr^a. está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada “Adaptabilidade de carreira e a inserção do jovem no mercado de trabalho: um estudo à luz da teoria da construção de carreira”, desenvolvida por **Bárbara Pegoretti**, discente do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), sob orientação da **Prof.^a Dra. Priscilla de Oliveira Martins da Silva**. A pesquisa tem por objetivo investigar como se dá a relação entre os recursos de adaptabilidade de carreira (RAC) e o comportamento direcionado a construção da carreira em jovens formandos do curso de administração da Universidade Federal do Espírito Santo. Essas informações serão utilizadas exclusivamente para fins desta pesquisa. Você não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada lhe será pago por sua participação. Caso houver alguma despesa, você será ressarcido (a). Em caso de eventual dano decorrente da pesquisa, é assegurado seu direito a buscar indenização. O Sr./Sr^a possui o direito a receber uma via do TCLE assinada e rubricada em todas as páginas pelo pesquisador.

As informações serão utilizadas como subsídios para a dissertação de Mestrado em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo e para publicações de artigos acadêmicos. Todo material resultante será guardado sob o poder da pesquisadora durante 5 (cinco) anos, sendo então destruídos.

Eu, Bárbara Pegoretti, gostaria de gravar a nossa entrevista, que durará aproximadamente 60 minutos. Sua entrevista será gravada, mas eu, Bárbara, só usarei a transcrição das informações que você cedeu sem divulgar sua voz. Garanto a você que essa gravação não será mostrada a ninguém e que sua identidade não será revelada. Por conta do atual momento de pandemia, as entrevistas ocorrerão via web conferência, em plataforma que será informada ao participante no dia que antecederá a entrevista. Entendemos que neste momento, o encontro presencial pode trazer riscos tanto para o participante, quanto para o pesquisador, por isso, os encontros virtuais se parecem mais adequados. Assim sendo, no dia em que antecederá a entrevista, a pesquisadora enviará um link ao e mail do participante contendo o TCLE em formato de formulário, a fim de convidá-lo a participar da pesquisa e de obter o seu consentimento através dele. É da responsabilidade do pesquisador o armazenamento adequado dos dados coletados, bem como os procedimentos para assegurar o sigilo e a confidencialidade das informações do participante da pesquisa. Uma vez concluída a coleta de dados, a pesquisadora ficará responsável por fazer o download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local e seguro. Os dados não ficarão armazenados em plataformas virtuais, ambientes compartilhados ou “nuvens”.

A participação nesta pesquisa não traz complicações legais, pois apenas será solicitado o relato voluntário verbal de suas percepções e experiências. Destaca-se que as informações serão analisadas em conjunto com as de outros participantes, sendo garantido o sigilo, a privacidade e a confiabilidade dos resultados obtidos. O Sr./Sr^a possui o direito de retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa. Os eventuais riscos dessa pesquisa são: constrangimento ao falar do assunto; exaustão física e mental pelo tempo gasto com o procedimento; incômodo ao relembrar situações desagradáveis. Antes de iniciar a pesquisa, você será esclarecido sobre o teor dos questionamentos. Você tem o direito de não respondê-los, se assim desejar. Durante a nossa conversa, caso algum tema lhe cause constrangimento, irei retirá-lo de pauta de forma imediata. Caso fique cansado (a), irei interromper a coleta de dados.

Você tem liberdade de se recusar a continuar participando da pesquisa, em qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Quanto ao uso das informações, esclareço que a sua identidade será preservada. Percebida qualquer possibilidade de dano, a pesquisadora discutirá com o participante as medidas cabíveis, incluindo o encerramento da pesquisa com o respectivo informe ao Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) e à Coordenação Nacional de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (CONEP). Para qualquer esclarecimento e dúvidas sobre a pesquisa, você poderá me contatar através dos meios de contatos informados e, caso queira fazer uma denúncia ou relatar algum problema, você poderá fazer contato com o comitê de ética. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resoluções nº 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre e esclarecida para a sua participação nesta pesquisa. Duas vias deste documento serão rubricadas e assinadas por você e pelo pesquisador. Uma delas ficará com

você. O pesquisador ficará responsável por disponibilizar uma via do TCLE ao participante imediatamente após o consentimento do mesmo. De maneira a seguir os protocolos de segurança e distanciamento social devido ao COVID-19, o pesquisador disponibilizará a versão eletrônica do TCLE ao participante por e-mail. Guarde cuidadosamente a sua via, pois é um documento que traz as informações de contato e garante os seus direitos como participante da pesquisa.

Por favor, preencha os itens que segue:

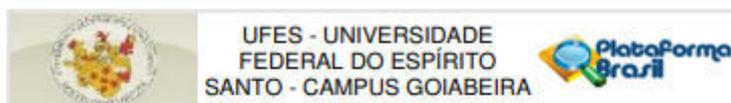
Tendo em vista os itens acima apresentados, eu _____, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar desta pesquisa. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora **Bárbara Pegoretti** sobre a pesquisa, os 3 procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes da minha participação. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isso leve a qualquer penalidade.

Vitória/ES, _____ de _____ de _____.

Assinatura do Participante

Assinatura da Pesquisadora

APÊNDICE C – PESQUISA APROVADA PELO CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E A INSERÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO À LUZ DA TEORIA DA CONSTRUÇÃO DE CARREIRA

Pesquisador: Bárbara Pegoretti

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 45025220.1.0000.5542

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

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.777.918

Apresentação do Projeto:

O presente estudo trata da "ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E A INSERÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO À LUZ DA TEORIA DA CONSTRUÇÃO DE CARREIRA".

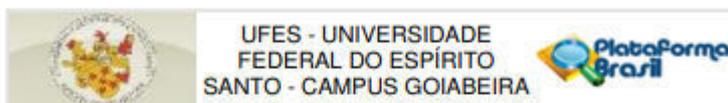
A autora do projeto explica que:

As mudanças no mercado de trabalho, que vão desde os seus avanços tecnológicos ao aumento de competitividade dentro das organizações, têm desencadeado transformações nas estruturas de carreiras. Dentro desse cenário, os novos modelos teóricos de carreira surgem com a necessidade de explicar as novas carreiras, em um mundo que hoje passa por constantes transformações. Dentro dessa perspectiva, este estudo buscará compreender de que maneira os jovens sujeitos da pesquisa constroem suas carreiras, utilizando como conceitos-chave a teoria da construção de carreira e a adaptabilidade de carreira. Para tanto, serão realizadas entrevistas com estudantes do último ano da graduação em Administração de Empresas de duas instituições de ensino superior com o intuito de entender como se dá a relação dos recursos de adaptabilidade de carreira no processo de construção de carreira desses jovens.

METODOLOGIA PROPOSTA:

A autora do projeto descreve com clareza a metodologia que será utilizada, conforme descrito a

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



Continuação do Parecer: 4.777.918

seguir:

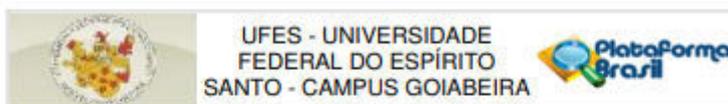
CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA A abordagem metodológica empregada neste projeto é qualitativa. Para Creswell (2003), a pesquisa qualitativa é muito mais emergente do que pré-determinada, pois muitos temas podem surgir durante a pesquisa, fazendo com que a mesma seja modificada. Nessa abordagem, entende-se que a realidade é construída por intermédio da relação dos indivíduos com seu mundo social (GODOI, BALSINI, 2010). A pesquisa qualitativa se adequa a este tema dado que se trata de estudar significados diversos que emergem através das experiências do indivíduo, podendo assim ser descritos através de categorias de pensamento, muito mais do que por eventos ou por características quantificáveis. A coleta de dados e a formulação do problema ocorrem simultaneamente. Além disso, a mesma ocorre em ambientes naturais, ou seja, na casa ou na universidade do sujeito do estudo. Isto permite ao entrevistador se envolver com a experiência do entrevistado.

4.2 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas em profundidade. Segundo Martins e Lintz (2000), o objetivo deste tipo de coleta é entender o significado que os entrevistados atribuem a questões e situações em contextos não estruturados. Serão realizadas entrevistas de natureza semiestruturadas, seguindo um roteiro pré-definido e conduzidas individualmente, de forma aberta, buscando estimular o entrevistado a falar sobre suas experiências e percepções sobre o tema. As entrevistas serão realizadas com estudantes do último ano de graduação em Administração. Todas as entrevistas serão gravadas a fim de garantir maior eficácia na coleta e análise dos dados. Os sujeitos selecionados para este trabalho serão jovens universitários dos últimos períodos do curso de Administração das instituições apresentadas, com idades entre 19 e 24 anos. Serão 20 entrevistados inicialmente, podendo este número ser maior, caso seja necessário.

Consta no TCLE:

Eu, Bárbara Pegoretti, gostaria de gravar a nossa entrevista, que durará aproximadamente 60 minutos. Sua entrevista será gravada, mas eu, Bárbara, só usarei a transcrição das informações que você cedeu sem divulgar sua voz. Garanto a você que essa gravação não será mostrada a ninguém e que sua identidade não será revelada. Por conta do atual 2º momento de pandemia, as entrevistas ocorrerão via web conferência, em plataforma que será informada ao participante no dia que antecederá a entrevista. Entendemos que neste momento, o encontro presencial pode trazer riscos tanto para o participante, quanto para o pesquisador, por isso, os encontros virtuais se parecem mais adequados. Assim sendo, no dia em que antecederá a entrevista, a pesquisadora enviará um link ao e-mail do participante contendo o TCLE em formato de formulário, a fim de convidá-lo a

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



Continuação do Parecer: 4.777/918

participar da pesquisa e de obter o seu consentimento através dele. É da responsabilidade do pesquisador o armazenamento adequado dos dados coletados, bem como os procedimentos para assegurar o sigilo e a confidencialidade das informações do participante da pesquisa. Uma vez concluída a coleta de dados, a pesquisadora ficará responsável por fazer o download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local e seguro. Os dados não ficarão armazenados em plataformas virtuais, ambientes compartilhados ou "nuvens".

Ainda, há o detalhamento das técnicas e referências que serão utilizadas nas páginas 15 a 18 do projeto detalhado.

REFERÊNCIA SUCINTA AOS CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO:

Critério de Inclusão: Estudantes do último ano do curso de Administração, que possuem entre 19 e 24 anos e possuem alguma experiência de trabalho ou estágio.

Critério de Exclusão: Estudantes de Administração que não tenham cumprido pelo menos 75% do curso, com idade acima de 24 anos e que não possuem qualquer experiência de trabalho

SOBRE OS CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO - INTERRUPÇÃO DA PESQUISA: Consta no TCLE: "Você tem liberdade de se recusar a continuar participando da pesquisa, em qualquer momento, sem qualquer prejuízo".

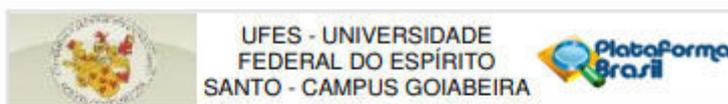
Objetivo da Pesquisa:

Os objetivos do projeto serão:

Objetivo Primário: Este projeto possui como objetivo geral investigar como se dá a relação entre os recursos de adaptabilidade de carreira (RAC) e o comportamento direcionado à construção da carreira em jovens formandos do curso de Administração.

Objetivo Secundário: Destaca-se, ainda, os objetivos específicos propostos: (1) Investigar como os participantes lidam com relação aos desafios da inserção no mercado de trabalho; (2) Compreender como se dá o planejamento de carreira dos jovens universitários participantes deste projeto; (3) Compreender de que maneira os sujeitos da pesquisa utilizam as quatro dimensões da adaptabilidade (controle, curiosidade, preocupação e criatividade) no processo de construção de carreira; (4) Estabelecer uma comparação dos resultados obtidos acerca da construção de carreira entre alunos de instituição de ensino superior pública e privada.

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



Continuação do Parecer: 4.777.918

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Conforme consta no TCLE, os RISCOS E DESCONFORTOS que o sujeito possa apresentar, assim como as medidas de segurança, são descritas a seguir:

"Os eventuais riscos dessa pesquisa são: constrangimento ao falar do assunto; exaustão física e mental pelo tempo gasto com o procedimento; incômodo ao relembrar situações desagradáveis. Antes de iniciar a pesquisa, você será esclarecido sobre o teor dos questionamentos. Você tem o direito de não respondê-los, se assim desejar. Durante a nossa conversa, caso algum tema lhe cause constrangimento, irei retirá-lo de pauta de forma imediata. Caso fique cansado (a), irei interromper a coleta de dados".

Conforme consta no Projeto informações básicas, os possíveis benefícios aos sujeitos são: "Contribuir dentro da perspectiva teórica de carreira, visto que não há estudos que abordem o processo de construção de carreira na literatura brasileira. Além disso, o estudo pode servir de suporte no que diz respeito ao planejamento de carreira de jovens".

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O protocolo de pesquisa trata-se de pesquisa de Mestrado desenvolvido no Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Com base na Resolução n. 466/2012 CNS, analisou-se:

** A Folha de Risco: adequada. Consta o preenchimento correto, assinatura e carimbo.

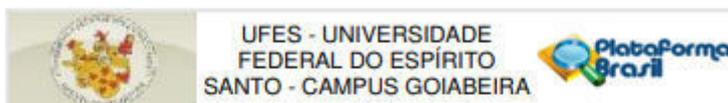
** Projeto detalhado: o arquivo projeto_comite.pdf (postado em 24/03/21) consta o projeto completo.

** Quanto ao cronograma de execução do estudo: adequado, conforme consta nas informações básicas do projeto: (Página 5).

** Em relação ao Termo de Consentimento Livre Esclarecido: o mesmo foi escrito de maneira completa e compreensível aos sujeitos do estudo, com concisão e objetividade e com a descrição suficiente dos procedimentos.

** Quanto ao orçamento do estudo: consta nas informações básicas do projeto: financiamento próprio.

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



Continuação do Parecer: 4.777.918

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_1576588.pdf	24/05/2021 20:17:44		Aceito
Outros	Carta_Anuencia1.pdf	24/05/2021 20:15:08	Barbara Pegoretti	Aceito
Outros	TCLE_Convite1.pdf	24/05/2021 20:14:17	Barbara Pegoretti	Aceito
Cronograma	cronograma_cep1.pdf	24/05/2021 20:13:32	Barbara Pegoretti	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_CEPI.pdf	24/05/2021 20:12:43	Barbara Pegoretti	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_comite.pdf	24/03/2021 15:19:40	Barbara Pegoretti	Aceito
Folha de Rosto	folha_de_rosto.pdf	23/03/2021 17:46:09	Barbara Pegoretti	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

VITÓRIA, 14 de Junho de 2021

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

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