

**Mafalda Maria de
Medeiros Anderson**

*Professora das Faculdades
Metropolitanas Unidas (Brasil)*

mafalda.medeiros@terra.com.br

Regina Matheus Tonato

*Professora da Faculdade
Anhanguera (Brasil)*

reginatonato@gmail.com

Lucia Maria Tavares

*Pesquisadora das Faculdades
Metropolitanas Unidas (Brasil)*

tavares.lucia@gmail.com

**TRANSIÇÃO DE CARREIRA: MUDANÇA
PROFISSIONAL A PARTIR DOS 40 ANOS**

*CAREER TRANSITION: PROFESSIONAL CHANGE
FROM 40 YEARS OLD*

*TRANSICIÓN DE CARRERA: CAMBIO PROFESIONAL
A PARTIR DE LOS 40 AÑOS*

RESUMO

No cenário mundial, as novas perspectivas no mercado de trabalho favorecem os profissionais a trilharem novos caminhos. O sujeito que deseja reinventar-se para além do que é conhecido tem uma nova chance de aproximar suas inclinações, perfil e interesses à uma segunda carreira. Para esse estudo, utilizou-se a pesquisa qualitativa, numa amostra de oito entrevistados, acima de quarenta anos, e que optaram pela segunda carreira. O artigo apontou a importância do processo de transição de carreira e sua relação com escolhas assertivas, motivada pelas inclinações profissionais e conduzidas por meio de autonomia, autodireção e habilidade para aprender.

Palavras-chave: Transição de carreira. Segunda carreira. Inclinação profissional.

ABSTRACT

The world scenario, the new perspectives in the labor market, are factors that favor professionals to take new paths. The subject who wishes to reinvent himself beyond what is known has a new chance to bring his tendencies, profile and interests closer to a second career. For this study, the qualitative research was used in a sample of eight interviewees, over forty years old, and who opted for the second career. The article pointed out the importance of the career transition process and its relation to assertive choices, motivated by professional tendencies and conducted through autonomy, self - direction and ability to learn.

Keywords: Career transition. Second career. Professional tendency.

RESUMEN

El escenario mundial, las nuevas perspectivas en el mercado de trabajo, son factores que favorecen a los profesionales a recorrer nuevos caminos. El sujeto que desea reinventarse más allá de lo que es conocido, tiene una nueva oportunidad de aproximar sus inclinaciones, perfil e intereses, a una segunda carrera. Para ese estudio, se utilizó la investigación cualitativa, en una muestra de ocho entrevistados, por encima de cuarenta años, y que optaron por la segunda carrera. El artículo apuntó la importancia del proceso de transición de carrera y su relación con elecciones

Dados para contato:

*Mafalda Maria de Medeiros Anderson
Faculdades Metropolitanas Unidas.
Rua Vergueiro, 3135 - Liberdade, 04101-
300, São Paulo, SP, Brasil.
URL da Homepage:
<https://portal.fmu.br>*

Recebido em: 08/05/2018

Aprovado em: 16/11/2018

DOI:

<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v9i1.40597>

asertivas, motivada por las inclinaciones profesionales y conducidas por medio de autonomía, auto-dirección y habilidad para aprender.

Palabras clave: Transición de carrera. Segunda carrera. Inclinación profesional.

1 INTRODUÇÃO

A carreira, em uma perspectiva tradicional, pode ser vista como aspecto relacionado a um ajuste da pessoa a um ofício escolhido ou à imagem que a ela se atribui. Tal sistema de ajuste implica critérios dos quais se evidencia o conceito de hierarquia ou de sequência de papéis, com maiores responsabilidades, inclusos de um mesmo trabalho. (Landau & Hammer, 1986; Bastos, 1997).

Na abordagem tradicional, destacam-se, conforme Martins (2001), três aspectos que limitam a concepção de carreira: o primeiro é a conceito de progressão, com a expectativa de avanço vertical na hierarquia de uma organização. O segundo aspecto é a agregação entre carreira e profissão. Um médico, um militar ou um bispo, segundo esse conceito, teriam carreiras, enquanto um funcionário de escritório, ou um trabalhador de indústria, não as teriam. O terceiro é a suposição de uma estabilidade ocupacional, em que o indivíduo sempre exerceria atividades relacionadas à sua profissão até a aposentadoria.

Vários autores têm-se debruçado, sobre os temas labor, serviço e carreira, emergindo deste sistema expressões como “fim dos empregos”, em alusão à redução drástica dos vínculos laborais formais, e ao aparecimento de novas formas de labor (Bridges, 1994; Rifkin, 1995; Chanlat, 1996; Freitas, 1997; Amherdt, 1999). Da mesma forma, constata-se a sentença “caos de carreira”, em menção ao fim das carreiras sólidas e duradouras e à surgimento de carreiras autodirigidas e compartilhadas com diversas empresas (McDaniels & Gylbers, 1992; Chanlat, 1996; Freitas, 1997; Amherdt, 1999).

Greenhaus, Callanan e Godshalk (1999) propõem uma noção de carreira sem as amarras típicas da abordagem “tradicional”. Para estes autores, a carreira seria um padrão de experiências relacionadas ao trabalho que abrange o andamento da vida de uma pessoa. Se no passado os estudos de carreira enfocavam os cargos e ocupações da pessoa, na atualidade, dirigem-se, cada vez mais, às suas percepções e autoconstruções dos fenômenos de carreira. Em outros termos, a análise da carreira interna e do planejamento particular de carreira está recebendo maior atenção que a análise da carreira externa ou de seu planejamento de carreira pela empresa (Martins, 2001).

A concepção do termo “carreira” envolve, além de uma área objetiva, que é traduzida pela sequência de experiências ocupacionais ao longo da vida do indivíduo, também apresenta uma área

subjetiva, a qual remete a maneira como essas experiências são organizadas pela pessoa, de forma a gerar uma história com significado (Savickas, 2013).

No atual cenário de insegurança da economia e do mercado, os percursos de carreira deixaram de ser lineares e previsíveis e cada vez mais dependem das escolhas do próprio indivíduo, o que pode acrescentar o número de transições de carreira ao longo da vida profissional, obrigando as pessoas a assumirem maior obrigação pela administração de sua carreira e adaptarem-se a novas estratégias de planejamento (Savickas & Baker, 2005).

A necessidade de adaptação e responsabilização pela própria carreira provoca a preocupação e o envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira, as quais possibilitam aprofundar o autoconhecimento e clarear autoconceitos, tornando os indivíduos capazes de tomar decisões mais adequadas e apropriadas sobre quem são e o que almejam fazer em suas vidas (Schreiner, 2012).

Ainda em consideração a adaptabilidade de carreira, é essencial evidenciar que se trata de um constructo multidimensional, o qual é caracterizado pelo formato como os indivíduos lidam com as mudanças por meio de quatro dimensões. São elas: preocupação (adiantamento do futuro), curiosidade (procura de informações sobre si mesmo e à cerca do mundo do trabalho), controle (intuição da responsabilidade de cuidar da própria carreira) e, por fim, crédito (sentimento de competência para enfrentar os desafios envolvidos nas tarefas evolutivas), Savickas (2002).

A partir do referencial teórico mencionado, temos subsídios para alcançar a complexidade de uma mudança de carreira. Schlossberg, Waters e Goodman (1995), afirmam tratar-se de um processo que provoca alterações na vida do indivíduo, e as quais requerem novos comportamentos, estratégias e perspectivas. Segundo os autores, é necessário alcançar o significado de uma transferência, onde é forçoso reconhecer seu tipo e o impacto que provoca na vida dos indivíduos. Mais especificamente, Schlossberg (1981, p. 5) afirma tratar-se de: “[...] acontecimento ou não-acontecimento que resulta numa modificação de conceito sobre si mesmo e o mundo, então requer uma modificação correspondente em seu comportamento e relacionamentos”. Para a autora, então, a transferência é compreendida a partir das dificuldades e dos sentidos atribuídos à vivência das mudanças, dos recursos que os indivíduos utilizam e da configuração porquê se ajustam a ela. Os recursos e as estratégias, para Schlossberg (1989), são aprendidos por meio de processos cognitivos que permitem controlar e gerenciar as transições, inclusive não planejadas, fortalecendo os recursos dos quais a pessoa dispõe, reclassificando seu significado, ou criando novos.

Uma das razões possíveis para que ocorra a passagem profissional pode ter como fonte de estímulo a crise da meia carreira, uma fase que se traduz por uma urgência de mudança caracterizada pela procura de uma nova profissão baseada em valores que possam ser compatíveis com o que preconiza uma pessoa como positivo para a sua vida pessoal (QUISHIDA, 2007).

Autores como Morison, Erickson e Dychtwald (2006, p. 02) apresentam as características presentes nessa fase de transição profissional ao dizerem que “o meio da carreira pode ser uma era de frustração, desordem e alienação – é igualmente uma fase de autodescoberta, de novos rumos, de recomeço”. São essas as razões que moveram inquietações e buscas por respostas capazes de dar sustentação a essa análise, que considerou como objeto de averiguação a passagem profissional ocorrida na meia-idade vivenciada pela faixa etária a partir dos 40 anos, que é o cerne deste estudo.

Baseado nos constructos apresentados, é factível compreender que a construção da carreira no contexto atual é um processo contínuo e de mudanças frequentes. Sendo assim, é necessário identificar como as pessoas enfrentam as transições pelas quais decidem ou necessitam passar. Espera-se, com os resultados deste levantamento, expor reflexões importantes para a temática, tais como: controle à cerca da carreira, recursos utilizados, fatores influenciadores e as tomadas de decisões durante o sistema de transição de carreira. O alvo é auxiliar profissionais da área de orientação profissional e de aconselhamento de carreira, bem como gestores de pessoas, a orientarem e administrarem profissionais que estejam passando por processos de transição

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceito de carreira

Apesar da ideia de carreira ter surgido com a corporação industrial, é exclusivamente no século XX, que ela vai achar seu pleno crescimento. McDaniels e Gylsbers (1992), ao procederem a uma sistematização dos estudos teóricos sobre carreira, apresentam graduação evolutiva de suas concepções em direção a uma definição ampliada. Segundo os autores, com o atravessar dos tempos, o conceito de carreira foi ganhando outros elementos, além da interpretação meramente do trabalho (ou emprego) que lhe era atribuído no início do século XX.

Schein (1978), conceituando o que chamou de perspectiva de incremento de carreira, já mencionava a urgência de se estabelecer relações entre autodesenvolvimento, incremento de carreira e incremento da vida pessoal e familiar. Para refletir a respeito da carreira, seria preciso, conforme o autor, compreender as necessidades e características da pessoa, que não estão ligadas exclusivamente à vida no trabalho, mas são fruto de sua interação com todos os espaços de sua vida.

De acordo com Oliveira (1998), as definições ampliadas de carreira tornaram-se cada vez mais utilizadas. Expressões como espaço da vida e projeto de vida aparecem constantemente nas conceituações posteriores a esse período. O foco no conceito de vida, englobando seus mais diferentes aspectos, tais como necessidades, desejos, ansiedade, capacidades, potencialidades pessoais e também as pressões e condicionantes ambientais, além das responsabilidades assumidas no cam-

po estritamente familiar, fizeram convergir as ideias de desenvolvimento de carreira para o próprio desenvolvimento pessoal.

Considerando o termo carreira e seus diferentes significados, Hall (2002, p. 12) diz que “a carreira é importante porque representa toda a vida da pessoa no ambiente de trabalho”. Para este mesmo autor, o contrato de carreira, com promessas de emprego a longo prazo, é substituído por contratos de curto prazo, com base em necessidades correntes e em performance, denominada de carreira proteana, que é a carreira gerenciada pela pessoa e não pela organização, caracterizada também por mudanças frequentes, autoinvenção, autonomia, autodireção, habilidade para aprender, para direcionar a carreira e a vida e para construir relações. O objetivo da carreira é o sucesso psicológico.

Considerando que a carreira, necessariamente, não deveria seguir a ordem estabelecida pelas organizações, Arthur e Rousseau (1996) propõem um novo modelo, denominado carreira sem fronteiras.

A carreira sem fronteiras é “[...] o oposto das carreiras organizacionais – carreiras que se desenvolvem dentro de um único cenário empregatício” (ARTHUR e ROUSSEAU, 1996, p. 5). “A carreira sem fronteiras não caracteriza uma única forma de carreira, mas sim diferentes formas possíveis que se opõem aos pressupostos do emprego tradicional” (ARTHUR e ROUSSEAU, 1996, p. 3).

Ainda de acordo com estes mesmos autores e na perspectiva da carreira sem fronteiras, verifica-se que as pessoas são responsáveis por suas carreiras futuras, caracterizadas pela ênfase da carreira que se move por intermédio das fronteiras de outros empregadores e pela comercialização do trabalho organizado de forma autônoma, ou seja, o profissional pode atuar fora da empresa.

Outra característica pertinente ao desenvolvimento dessa carreira compreende a sua sustentação feita pela rede de relacionamentos, dessa forma “o cultivo de networks torna-se um componente natural do comportamento profissional dos indivíduos e funciona como sistemas de aprendizagem devido a troca de conhecimentos” (VELOSO, 2012, p. 37).

Em resumo, há seis significados propostos por Arthur e Rousseau (1996) para esse tipo de carreira:

- Movimenta por meio de fronteiras de empregadores distintos, tal como ocorre com os profissionais de tecnologia do Vale do Silício;
- Quando há a possibilidade de comercialização da carreira fora do empregador atual. Toma-se como exemplo dessa carreira a função de professor;
- Ocorre a sustentação da carreira por meio de networks ou informações externas;
- Quebram-se as tradicionais fronteiras organizacionais de carreira;

- Quando a pessoa rejeita uma proposta de carreira por motivos pessoais ou familiares;
- O último significado depende da interpretação do ator de carreira ao perceber um futuro sem fronteiras e isento de considerar os obstáculos estruturais.

A carreira sem fronteiras se opõe ao modelo tradicional por não estar confinada às margens de fronteiras de uma única organização, emprego, ocupação, região ou domínio de expertise (BENDASSOLI, 2009). E como a carreira exerce um papel importante na vida das pessoas, os profissionais devem refletir sobre o papel que desejam desempenhar, fazendo escolhas baseadas em seus valores, crenças e interesses pessoais, principalmente quando optam por uma transição profissional.

2.2 Transição profissional

A transição profissional, é entendida neste trabalho, como um processo de mudança de carreira, que consiste no período no qual o indivíduo está mudando e redirecionando suas funções ou papéis profissionais (VELOSO, 2012). Vale ressaltar a importância dos valores e inclinações profissionais, apresentado por Schein (1996), como elementos de uma realidade que irá permear a escolha de uma segunda carreira.

Uma das razões possíveis para que ocorra a passagem profissional pode ter como fonte de estímulo a crise da meia carreira, um fase que se traduz por uma urgência de mudança caracterizada pela procura de uma nova profissão baseada em valores que possam ser compatíveis com o que preconiza uma pessoa como positivo para a sua vida pessoal (QUISHIDA, 2007).

Morison, Erickson e Dychtwald (2006) consideram que o desconforto e a angústia vivenciados no meio da carreira muda de intensidade de acordo com as diversas gerações, muito embora na atualidade essa crise alcança, de maneira mais acentuada, os profissionais de meia-idade.

Estas crises são descritas em conformidade com as seguintes fontes de frustração:

- **Gargalo profissional:** tem muitas pessoas competindo por uma posição de liderança, o que caracteriza uma das maiores inquietações de profissionais pertencentes à faixa etária entre 40 e 50 anos;
- **Tensão entre trabalho e vida pessoal:** pessoas em meio de carreira têm muitas atribuições aliadas à necessidade de equilibrar vida profissional e cuidados com os filhos e pais;
- **Horizonte ampliado:** as pessoas que não pouparam sentem a necessidade de trabalhar por mais alguns anos;
- **Capacitação obsoleta:** alguns buscam uma forma de se adequar às novas rotinas de

trabalho; já outros profissionais acreditam que o tempo de trabalho possa promovê-los na carreira;

- **Desilusão com a empresa:** a insegurança do profissional constituída com base em cortes de pessoal, bem como em razão da diferença salarial apercebida pelos empregados, além de cargos mais elevados dentro do quadro de hierarquia da empresa;
- **Esgotamento:** cansaço extremo e tarefas repetitivas caracterizam a falta de interesse e energia para o trabalho;
- **Decepção com a carreira:** o indivíduo exerce uma função baseada em valores que não são compatíveis com o que idealizou na juventude.

Morison, Erickson e Dychtwald (2006), entenderam que o trabalho de um profissional de meia-idade precisa ser mais atraente e alinhado ao desígnio de vida. São essas as afirmações capazes de transportar ao entendimento sobre a influência do período de transição de carreira, bem como é necessário entender as estratégias utilizadas para a mudança de profissão.

2.3 Tipos de transição

Sendo a transição de carreira “o período durante o qual um indivíduo está mudando e redirecionando suas funções”, Louis (1980, p. 338) identificou nove tipos de transição:

Transição entre funções ou papéis

- 1 – Transição de entrada e reentrada: quando uma pessoa inicia no primeiro emprego ou quando um profissional se afasta por um período e retorna posteriormente;
- 2 – Transição intracompanhia: são as movimentações que ocorrem entre setores de uma mesma empresa;
- 3 – Transição intercompanhia: são aquelas ocasionadas por empresas distintas, porém em funções similares;
- 4 – Transição interprofissão: quando há uma mudança de atividade profissional, ou seja, quando uma pessoa exercia a função de administrador de empresas, por exemplo, e se torna um acadêmico.
- 5 – Transição de saída: quando se perde o emprego, ou uma saída voluntária para um período sabático.

Transições dentro da mesma função ou papel

- 6 - Ajustes intrafunção: alunos que ajustam suas inclinações e escolhas na universidade;
- 7 – Ajustes extrafunção: quando novas funções são ajustadas às funções do trabalho, exemplo: um professor que passa a ser o editor da revista da universidade e, com isso, o tempo para os alunos e família diminui.
- 8 – Transição de função: evolução da carreira como consequência do crescimento profissional;

9 – Transição no cenário pessoal: ocorre quando há o amadurecimento na carreira, e o profissional passa a apoiar o crescimento de carreira de outras pessoas.

2.4 Transição de carreira e as estratégias empreendidas rumo à mudança de profissão

London e Stumph (1982) admitem que a carreira é construída a partir das inter-relações constituídas entre pessoas, sociedade e organizações, e todo esse sistema perpassa por variações baseadas nos interesses individuais.

Em se tratando dos interesses profissionais, tem-se a urgência de refletir sobre o valor do papel que desejam desempenhar na carreira, o que promove a oportunidade de escolher de acordo com seus valores, crenças e também deve nortear seus interesses pessoais. Ainda segundo London e Stumph (1982), o planejamento de carreira depende de três tarefas de responsabilidade do indivíduo, e que são : a autoavaliação, que é a avaliação de suas qualidades e potencial; o estabelecimento de objetivos de carreira, constituído com apoio em um plano realista; e, por fim, a implementação do plano de carreira, para atingimento das suas metas.

No que diz respeito às mudanças significativas ocorridas em ambiente de trabalho, identificou-se no relatório do Fórum Econômico Mundial (WEF), publicado em Davos, em Janeiro de 2016, na Suíça, a possibilidade da introdução de novas tecnologias tais como a robótica, a inteligência artificial e a biotecnologia, que deverá eliminar 7,1 milhões de empregos até 2021 (ALLEN, 2016). Como base nesse estudo, foram avaliados países como os Estados Unidos, Alemanha, França, China e Brasil, para que fosse possível destacar os desafios criados pela introdução de novas tecnologias destinadas a automatizar uma série de atividades humanas, dentre elas, a fabricação de produtos e cuidados com a saúde, tendo em vista que outras ainda estão previstas para ocorrer no mercado de trabalho.

Ainda de acordo com a WEF, pesquisas com executivos e funcionários de estratégia mostram que dois terços das perdas de postos de trabalho são esperadas para acontecer em setores administrativos, pois cada vez mais as máquinas irão assumir tarefas rotineiras. O relatório também conclui que, apesar do impacto das perdas variar em cada área de trabalho, as oportunidades profissionais serão perdidas em todos os setores da indústria, principalmente na saúde devido a telemedicina, bem como nos setores de energia e serviços financeiros. Em contrapartida, vê-se ampliar uma grande demanda por profissionais mais qualificados na área de tecnologia, WEF, 2016.

Rifkin (1995) aponta que a mente humana seria substituída por computadores inteligentes e este seria um dos fenômenos capazes de impulsionar os profissionais a assumirem uma postura mais ativa em relação à sua carreira. Morgan (2000) corrobora com essa ideia ao reforçar que o caos

e a complexidade podem gerar situações de mudança, ainda que pequenas, mas de grande efeito ao defender a ideia de que os profissionais terão que migrar para outras áreas, ainda que de maneira forçada, podendo basear-se em sua área de conhecimento para realizarem essa transição.

De acordo com Ibarra (2004) não há uma maneira única para fazer um planejamento de carreira, assim como a transição de carreira não segue um método convencional. As pessoas pensam em mudar por se sentirem frustradas, não realizadas ou insatisfeitas com o seu trabalho. Mas, apesar do planejamento de mudança ser essencial, as pessoas aprendem na prática e não na teoria. Ibarra (2004) sugere algumas estratégias não convencionais para reinventar a carreira e dentre elas, uma que se destaca é a atitude ativa, o desejo de mudar na carreira praticando ações concretas, pois é o agir que fortalece novas maneiras de pensar. Para isso, Ibarra (2004) afirma:

- Focar a atenção nas diversas possibilidades e, com isso, testar novas identidades profissionais;
- Oscilação entre o apego e o desapego, o desprendimento e a resolução prematura. Trata-se de um processo entre sair do que já é conhecido e ir para algo novo.
- Um passo de cada vez, pois ao decidir por um caminho mais longo, será possível encontrar ajuda para consolidar pequenas vitórias, levando à mudança desejada, inicialmente;
- Novos projetos mediados por outras atividades poderão ajudar a pessoa a experimentar um novo modelo de trabalho;
- Identificação intermediada pela experiência de outras pessoas com as quais se identifica poderá dar suporte à transição;
- Significado para as mudanças com a busca de novos significados para a história de vida profissional;
- Dar um passo para trás diante da necessidade de mudança de rota na transição. Se for necessário retroceder, tem que ser na medida certa;
- A abertura para as mudanças considera importante estar receptivo às transições aproveitando novos fatos para efetivar essa inovação.

A transição de carreira não é um processo fácil, exige adaptação e uma disposição interna para recomeçar. É importante que a mudança esteja relacionada aos novos interesses pessoais, profissionais e ao momento de vida do indivíduo.

3 METODOLOGIA

Em relação à abordagem, esta investigação, seguindo prerrogativas sobre o assunto, conduzido por Kilimnik et al. (2011), pode ser caracterizada como de natureza qualitativa. De acordo com Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (1999), uma investigação qualitativa implica compor o pesquisador como o principal instrumento de averiguação. Partindo dessa pressuposição, a escolha dessa abordagem fez-se pertinente, haja visto o objetivo de acrescentar a averiguação a uma ótica predominantemente compreensiva e interpretativa que exige do pesquisador uma postura crítica no que tange à percepção e à assimilação de indicadores que o auxiliam na clarificação das várias facetas do problema de investigação.

Quanto aos fins, ela pode ser caracterizada como de natureza descritiva, na medida em que se propõe mostrar características de um dado fenômeno. Isto, na medida em que as pesquisas descritivas expõem características de uma determinada população ou de decidido fenômeno. Igualmente é possível determinar correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de ensinar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal esclarecimento. Já em relação aos meios, optou-se pelo método de análise de campo, através de amostragem, por entrevistas, o qual centra-se na análise de um singular grupo ou comunidade em termos de estrutura social, ressaltando a interação de seus componentes.

3.1 Coleta de dados

O público-alvo desse estudo é composto por profissionais que realizaram a transição de carreira após os 40 anos de idade. Os participantes fazem parte do relacionamento de trabalho das autoras desta pesquisa, e foram convidados a responderem uma entrevista semiestruturada, com 15 questões abertas, elaboradas com base no referencial teórico, e com foco nos temas que tratam as frustrações de carreira que impulsionam a transição para uma nova profissão, e que são tratados pelos autores Morison, Erickson e Dychtwald (2006).

Todos os entrevistados são graduados ou pós-graduados, e o perfil resumido dos respondentes encontra-se representado no Quadro 1. Para melhor compreensão, onde se lê E1, E2, até E8, entende-se a abreviatura utilizada para “entrevistado número um”, “entrevistado número dois” e assim por diante; as siglas ao lado dos números correspondem ao primeiro e ao último nome do entrevistado. Estes caracteres foram utilizados para garantir o sigilo da identificação dos participantes. A indicação da profissão anterior e a atual, indica que os profissionais já realizaram a transição de carreira.

Quadro 1 - Perfil resumido do grupo de participantes

Participante	Idade	Sexo	Graduação	Pós-graduação	Profissão anterior	Profissão atual
E1 (AP)	46	Masculino	Ciências da Computação	Mestrado	Tecnólogo	Professor
E2 (CA)	40	Masculino	Economia	Nada consta	Bancário – Setor comercial	Tecnólogo
E3 (ER)	41	Feminino	Jornalista	Mestrado	Jornalista	Professora
E4 (FA)	42	Feminino	Psicologia	Mestrado	Psicóloga organizacional	Professora
E5 (FZ)	40	Feminino	Publicidade e Propaganda	Nada consta	Bancária – Setor comercial	Empreendedora/ Negócio próprio
E6 (GE)	40	Masculino	Bacharel em Direito	Mestrado	Analista de sinistro	Desenvolvedor de produtos/serviços bancários
E7 (JC)	40	Masculino	Análise de Sistemas	Nada consta	Tecnólogo	Analista de produtos
E8 (LT)	49	Feminino	Matemática	Mestrado Governança – em andamento	Gerente de Projetos e TI	Gerente de Projetos / TI e Professora

Fonte: As autoras.

3.2 Tratamento de dados

Os dados obtidos, via entrevistas, foram transcritos, tabulados e analisados à luz de pressupostos do estudo de conteúdo, baseados em Bardin (2006). Segundo esta mesma autora, pode-se compreender, por estudo de conteúdo, um bloco de técnicas de estudo de comunicações que contém informação sobre o comportamento humano, atestado por uma fonte documental. No estudo de conteúdo são utilizados procedimentos sistemáticos e objetivos para relatar o conteúdo das mensagens, assim como os indicadores quantitativos e não quantitativos, que possibilitam inferir os conhecimentos relativos às condições de produção e/ou recepção das variáveis inferidas dessas mensagens.

4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No quadro 2, são apresentados os resultados da análise das entrevistas, baseados no referencial teórico de Morison, Erickson e Dychtwald (2006). Estes autores consideram que os profissionais na meia idade, faixa etária escolhida nesta pesquisa, que representam os profissionais de 40 anos acima, vivenciam mais intensamente a ansiedade gerada pela crise no meio da carreira, termo este já explicado no referencial teórico.

Estas crises são descritas em conformidade com as seguintes fontes de frustração: gargalo profissional; tensão entre trabalho e vida pessoal; horizonte ampliado; capacitação obsoleta; desilusão com a empresa; esgotamento e decepção com a carreira, elementos estes detalhados no referencial.

Quadro 2 - Resultados da técnica de análise categorial: impulsionadores para transição de carreira

	E 1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8
Unidades de contexto								
Gargalo profissional	A	A	A	A	A	A	A	A
Tensão entre trabalho e vida pessoal	A	A	A	A	A	A	A	P
Horizonte ampliado	A	A	A	A	A	A	A	P
Capacitação obsoleta	P	P	P	P	A	P	A	P
Desilusão com a empresa	A	A	P	A	A	A	A	A
Esgotamento	A	P	A	P	P	P	P	P
Decepção com a carreira	P	P	P	A	P	P	P	A

Legenda: Ausência (A); Presença (P),

Fonte: As autoras.

No Quadro 2, identificam-se três unidades: “capacitação obsoleta”; “esgotamento” e “decepção com a carreira” como fatores que impulsionaram a transição de carreira no comportamento de 6 do total de 8 entrevistados e que corresponde a 75%. Estes elementos, de acordo com os autores Morison, Erickson e Dychtwald (2006), estão relacionados à importância que esse grupo atribui à capacitação e formação, para se adequarem às novas rotinas de trabalho durante e após a transição de carreira. Outro fator de relevância, é o sentimento de esgotamento, que se refere ao cansaço extremo, devido horas extras no trabalho, como também às tarefas repetitivas, que desencadeiam a desmotivação. O terceiro elemento, a decepção com a carreira, surgiu pelo fato destes profissionais exercerem uma função baseada em valores que não são compatíveis com o que foi idealizado antes de ingressarem na primeira carreira.

Um aspecto de relevância, está relacionada a entrevistada E3 que, apesar de ter feito a transição de carreira há 3 anos (de jornalista para a área docente), já está se preparando para migrar para a 3ª carreira....”me sinto desafiada e apta a mudar definitivamente para algo que sempre quis, que é a música. Já estou me preparando para a 3ª carreira, já estou fazendo um curso de violão, piano e canto. Vou ter que fazer um novo ajuste financeiro, mas estou me preparando para isso”. Esta transcrição, revela um fator comum na maioria dos entrevistados, cinco de um total de oito, optaram pela primeira carreira sem alinhar suas inclinações profissionais com as exigências da profissão escolhida (SCHEIN, 1996).

Os entrevistados E2, E6 e E7, realizaram a transição de carreira dentro da própria organização em que atuam, considerando que é uma empresa de serviços do setor financeiro, de grande porte, com mais de 100 mil funcionários. Estas características favorecem a transição de uma área para outra, quando o profissional está insatisfeito com a sua área de atuação.

5 CONCLUSÃO

Após análise das entrevistas, pode-se concluir que os participantes, apesar das incertezas em um processo de mudança de carreira, preferem realizar a transição profissional do que seguirem adiante insatisfeitos na função em que atuam.

A primeira escolha de carreira ocorreu por fatores mais objetivos, como necessidade de trabalhar por questões financeiras, ou pressão da família, apenas dois (E1 e E6) relataram já possuir afinidade com a área escolhida. Percebe-se, portanto, que as escolhas não estão relacionadas ao perfil exigido pela primeira carreira, inclui-se aqui a falta de compatibilidade com os próprios valores. Essa conclusão reforça a visão de autores pesquisados neste trabalho (IBARRA, 2004; QUISHIDA, 2007; VELOSO, 2012), quando mencionam os fatores que favorecem a transição de carreira.

Este estudo demonstra que os entrevistados estão mais propensos a fazer a autogestão da carreira, ao assumirem os desafios da sua mudança de trajetória profissional, por meio de escolhas mais assertivas e compatível com os seus interesses e inclinações. E de acordo com Hall (2002), estas pessoas é que gerenciam a própria carreira e não mais a organização, e as mudanças são caracterizadas pela autonomia, autodireção, habilidade para aprender e para direcionar a trajetória profissional. O objetivo da carreira é o sucesso psicológico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALLEN, Matthew. *Davos discute futuro da indústria 4.0*. Fórum Econômico de Davos. Disponível em: <https://www.swissinfo.ch/por/f%C3%B3rum-econ%C3%B4mico-mundial-_davos-discute-futuro-da-ind%C3%BAria-4.0/41902546>. Acesso em: 3 mai. 2018.
- ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. *O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa*. São Paulo: Pioneira, 1999.
- AMHERDT, T. C. *Le chaos de carrière dans les organisations*. Montréal: Editions Nouvelles, 1999.
- ARTHUR, M.B.; ROUSSEAU, D.M. *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press, 1996.
- BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. Tradução Luis Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas- RAE*, v. 49, n. 4, pp. 387-400, 2009.
- BRIDGES, W. *Job Shift: How to prosper in a workplace without jobs*. New York: Addison-Wesley, 1994.
- CHANLAT, J. F. (1996). Quais carreiras e para qual sociedade? (II). *Revista de Administração de Empresas*, 36(1), 13-20.
- FREITAS, L. A. *E uma carreira profissional sólida se desmancha no ar...: Um estudo psicossocial da identidade*. São Paulo, 1997.
- GREEMHAUS, J. H.; CALLANAN, G. A.; GODSHALK, V. M. *Career management*. Orlando, FL: Harcourt, 1999.
- HALL, Douglas T. *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks: Sage, 2002.
- IBARRA, H. *Working Identity: unconventional strategies for reinventig your career*. Boston: Harvard Business School Press, 2004.
- KILIMNIK, Z. M. (Org.). *Transformações e transições nas carreiras: estudos nacionais e internacionais sobre o tema*. São Paulo: Qualimark, 2011.
- LANDAU, J.; HAMMER, T. H. Clerical employees perceptions of intraorganizational career opportunities. *Academy of Management Journal*, v. 29, p. 385-404, 1986.
- LONDON, M.; STUMPH, S. *Managing careers*. Massachussetts: Addison-Wesley, 1982.
- LOUIS, M. R. Career transitions: varieties and commonalities. *Academy of Management Review*, v.5, 1980.

MARTINS, H. T. *Gestão de carreiras na era do conhecimento: Abordagem conceitual & resultados de pesquisa*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MCDANIELS, C.; GYLBERS, N. C. *Counseling for career development: Theories, resources and practice*. San Francisco, CA: Jossey Bass, 1982.

MORGAN, G. *Imagens da Organização*. São Paulo: Atlas, 2000.

MORISON, R.; ERICKSON, T.; DYCHTWARD, K. *Managing Middlecence*. Harvard Business Review. p. 01-10, Mar. 2006.

OLIVEIRA, F. D. *A carreira profissional em transformação: Variáveis que interferem nas estratégias de carreira dos funcionários do Banco do Brasil, 1998*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1998.

QUISHIDA, A. *Adaptação à transição de carreira na meia-idade: um estudo exploratório sob o enfoque do locus de controle*. 2007. 101 f. Dissertação de Mestrado em Administração – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA USP. São Paulo. 2007.

RIFKIN, J. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo: Makron, 1996.

SAVICKAS, M. L. Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. In D. Brown (Org.). *Career Choice and Development*. San Francisco, CA: John Wiley & Sons, 2002.

_____. Career Construction: Theory and Practice. In LENT, R. W.; BROWN, S. D. (Orgs.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley, p. 147-183, 2013

SAVICKAS, M. L.; BAKER, D. B. The History of Vocational Psychology: Antecedents, Origin, and Early Development. In WALSH, W. B.; SAVICKAS, M. L. (Orgs.). *Handbook of Vocational Psychology*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, p. 15-49, 2005.

SCHEIN, Edgar. H. *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Massachusetts: Addison Wesley, 1978.

_____. *Identidade profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho*. Tradução de Margarida D. Black. São Paulo: Nobel, 1996.

SCHLOSSBERG, N. K. (1981). *A model for analyzing human adaptation*. The Counseling Psychologist. Pennsylvania: Sage Publications, 1981.

_____. *Overwhelmed: Coping with life's ups and downs*. Lexington, Massachusetts: Lexington Books, 1989.

SCHLOSSBERG, N.K.; WATERS, E. B.; GOODMAN, J. *Counseling Adults in Transition: Linking Practice with Theory*. New York: Spring, 1995.

SCHREINER, M.; SUPER, D. *Career Counseling Theory*. Career Counseling, 2012.

VELOSO, E. F. R. *Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2012.