

Padrões de carreira na contemporaneidade: articulando a literatura internacional com a narrativa de trabalhadoras/es brasileiras/os

Marcelo Afonso Ribeiro

Professor da Universidade de São Paulo (Brasil)

marcelopsi@usp.br

Resumo

Padrão de carreira é recurso metodológico interessante para produzir retratos das construções de carreira. Com objetivos articulados, visamos sintetizar os principais padrões de carreira descritos na literatura internacional e construir qualitativamente padrões narrativos de construção de carreira de 46 trabalhadoras/es brasileiras/os, apontando semelhanças e diferenças das taxonomias propostas. A literatura descreveu cinco padrões de carreira (tradicional/profissional, flexível, híbrido, equilíbrio entre papéis e transicional). E a pesquisa configurou nove padrões narrativos de construção de carreira (organizacional, profissional, ocupacional, flexível, empreendedora, informal, transicional, liminar e híbrida). Diversificar amostras e contextos de pesquisa é central para contextualização teórico-conceitual e produção de práticas situadas.

Palavras-Chave

Carreira; Adultos; Contemporaneidade

Career patterns in contemporary times: linking international literature with Brazilian workers' narrative

Abstract

Career pattern is an interesting methodological resource to produce portraits of career constructions. By interconnected goals, we aim at synthesizing the main career patterns described in the international literature; and qualitatively construct the narrative patterns of career construction of 46 Brazilian workers. Similarities and differences between the two taxonomies were analyzed. The literature described five career patterns (traditional/professional, flexible, transitional, social role balancing, and hybrid). And the study configured nine narrative patterns of career construction (organizational, professional, occupational, flexible, entrepreneurial, informal, transitional, liminal, and hybrid). Diversifying samples and research contexts is key to contextualizing theories and concepts and producing situated practices.

Keywords

Career; Adults; Contemporary

Patrones de carrera en la época contemporánea: relacionando la literatura internacional con la narrativa de los trabajadores brasileños

Resumen

El patrón de carrera es recurso metodológico interesante para elaborar retratos de las construcciones de carrera. Con objetivos interconectados, sintetizamos los principales patrones de carrera descritos en la literatura y construimos cualitativamente los patrones narrativos de construcción de carrera de 46 trabajadores brasileños. Se analizaron similitudes y diferencias entre las taxonomías. La literatura describió cinco patrones de carrera (tradicional/profesional, flexible, transicional, equilibrio de roles sociales e híbrido). Y el estudio configuró nueve patrones narrativos (organizacional, profesional, ocupacional, flexible, emprendedor, informal, transicional, liminal e híbrido). La diversificación de muestras y contextos de investigación es clave para contextualizar teorías y producir prácticas situadas.

Palabras clave

Carrera; Adultos; Contemporaneidad

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Marcelo Afonso Ribeiro - Universidade de São Paulo. Av. Professor Mello Moraes, 1721 - Butantã, São Paulo - SP, 05508-030, Brasil. **URL:** <https://www.ip.usp.br/site/>.

Recebido em | Received in | Recibido en: 07/02/2023 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 11/03/2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v14i2.60803>

INTRODUÇÃO

Desde os estudos precursores de Form e Miller (1949) e Super (1957), os padrões de carreira são uma estratégia analítica que tem sido utilizada pela Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e pela Orientação Profissional e de Carreira (OPC) para compreender tanto as modalidades de construção de carreira, quanto os próprios movimentos e mudanças do mundo do trabalho. Podemos, portanto, dizer que há uma tradição de estudos dos padrões de carreira que auxiliam na compreensão dos processos vigentes de construção da carreira e na reconstrução teórico-conceitual que alimenta as práticas de gestão, orientação e aconselhamento de carreira, como vemos em revisões de literatura produzidas em diferentes épocas (Gander, 2021; Kanter, 1989; Sullivan, 1999; Sullivan & Baruch, 2009; Vinkenburg & Weber, 2012).

É importante salientar que o uso de padrões, tipologias ou perfis é controverso e limitado, pois tende a reduzir a realidade a determinados tipos (Layder, 1998). No entanto, se o objetivo não é se ajustar a realidade, mas retratá-la com propósitos analíticos e exploratórios, é possível configurar uma estratégia interessante para compreender aspectos do mundo do trabalho e dos processos de construção das carreiras. Isto permite apresentar um retrato que ajude a ilustrar a complexidade do mundo de trabalho, tendo desdobramentos tanto para o desenvolvimento conceitual, quanto para as práticas (Burns, 2015).

Os estudos sobre padrões de carreira tiveram início nos anos 1950 se estendendo até os dias atuais. As revisões de literatura de Baruch e Sullivan (2022) e Gander (2021) apontaram que o perfil das amostras estudadas se caracterizava por trabalhadoras/es qualificadas/os (maioria com ensino superior), com vínculo formal de trabalho (emprego) ou empreendedoras/es, entre 30 e 50 anos de idade, com equilíbrio entre mulheres e homens, realizados com amostras de países desenvolvidos, principalmente Alemanha, Austrália, Canadá, Estados Unidos, Reino Unido e Suíça (Gander, 2021). Há algumas exceções como os estudos feitos em países em desenvolvimento como Brasil (Ribeiro, 2015), Emirados Árabes (Omair, 2010) e Líbano (Karam & Afiouni, 2021), embora com amostras semelhantes. O Quadro 1 descreve o perfil de amostras estudadas nos último 5 anos.

Quadro 1 – Caracterização dos estudos sobre padrões de carreira dos últimos 5 anos

Referência	Caracterização da amostra
Fauser (2020)	849 homens e mulheres, média de idade de 40 anos, maioria de profissionais com formação superior, mas parte com ensino médio, empregadas/os ou com contratos temporários (Alemanha)
Gander (2021)	Maioria de mulheres, média de idade de 44 anos, brancas, profissionais com formação superior, empregadas (Austrália)
Karam & Afioni (2021)	40 Mulheres, média de idade de 40 anos, profissionais com formação superior, empregadas (Libano)
Koch et al. (2021)	205 homens e mulheres, média de idade de 44 anos, brancas/os, profissionais com formação superior, autônomas/os (Alemanha)
Modestino et al. (2019)	40 homens e mulheres, brancas/os, média de idade de 27 anos, profissionais com formação superior, empregadas/os (Estados Unidos)

Assim, constatamos que há poucos estudos realizados com amostras de países em desenvolvimento e que incluam pessoas com baixa qualificação, baixa condição socioeconômica, fora dos contextos corporativos, realizando trabalhos precarizados e informais, e que construam trajetórias de trabalho intermitentes e descontínuas intercalando empregos, trabalhos informais e situações de desocupação, como apontaram Karam e Afioni (2021), Modestino et al. (2019) e Vinkenburg e Weber (2012). Baruch e Sullivan (2022) sublinham a necessidade de mais pesquisas sobre carreiras com populações sub-representadas e indicam a importância dos padrões de carreira como um dos temas-chave para o estudo das carreiras, principalmente como forma de organizar as distintas trajetórias de trabalho construídas em um mundo social e do trabalho complexo, acelerado e heterogêneo.

1.1. Objetivos e justificativa

Diante disso, o presente artigo teve dois objetivos. Em primeiro lugar, apresentar uma breve reconstrução da trajetória de estudos sobre padrões de carreira e sintetizar os principais padrões de carreira atuais. E, em segundo lugar, a partir de um trabalho de campo, construir os padrões narrativos contemporâneos de construção de carreira de um conjunto diversificado de trabalhadoras/es no Brasil, que é país em desenvolvimento (International Labour Organization [ILO], 2023), apontando semelhanças e diferenças das taxonomias propostas.

Assim, a principal justificativa para o estudo é a possibilidade de descrição e compreensão dos padrões de carreira a partir de um contexto com características distintas da maioria dos estudos já realizados, identificando semelhanças e diferenças.

1.2. Base conceitual

Para atingir os objetivos postulados, nos baseamos em alguns pressupostos teórico-conceituais. Adotamos a definição de Vinkenburg e Weber (2012) de **padrões de carreira**, entendida como “clusters de sequências semelhantes de experiências de trabalho dos indivíduos ao longo do tempo” (p. 594). No entanto, para fins da análise do trabalho de campo e inspirados no construcionismo social, utilizamos o conceito de **padrões narrativos de construção da carreira** definido como os discursos sociais centrais sobre as construções de carreira que emergem das narrativas pessoais de cada trabalhador/a (Ribeiro, 2015). O construcionismo postula que a realidade não é constituída objetivamente, mas relacionalmente coconstruída por meio das narrativas, discursos e práticas sociais (McNamee, 2012).

Discursos são construções coletivas permanentes e socioculturalmente reconhecidas que configuram a estrutura e a dinâmica social, enquanto **narrativas** são construções singulares de cada pessoa gerada na relação com os discursos sociais. Alvesson e Willmott (2002) apontam que ao estudar as narrativas singulares, necessariamente, entramos em contato com a maneira como cada pessoa é atravessada pelas relações e discursos sociais.

Esta escolha se justifica, pois, em geral, apenas algumas trajetórias de trabalho são nomeadas como carreira, principalmente vinculadas à contextos organizacionais e institucionais formais ou relativas a profissões de maior reconhecimento social. Enquanto boa parte das/os trabalhadoras/es não tem sua trajetória validada socialmente como carreira, principalmente aquelas/es que realizam trabalhos de baixa qualificação, baixa remuneração e na informalidade, constituindo a maioria da força de trabalho brasileira (Antunes, 2022; ILO, 2023; Ribeiro, 2022).

Assim, se desejamos ampliar o entendimento dos padrões de carreira englobando contextos de trabalho tanto formais, quanto informais, como é característico da realidade brasileira, utilizar a construção narrativa possibilita compreender a forma como estes padrões são contextualmente constituídos e que, em geral, não aparecem, de forma plena, na literatura internacional focada em amostras de trabalhadoras/es formais de países desenvolvidos, como já apontado. Constitui, igualmente, uma forma de validar academicamente toda e qualquer trajetória de trabalho como carreira, afinal, como colocam Savickas et al. (2009): “Se existem múltiplas maneiras de interpretar as próprias experiências de vida, diferentes perspectivas de vida e projetos se tornam possíveis”

(p. 243). Por isso, *padrões narrativos de construção da carreira* foram o conceito escolhido para análise do trabalho de campo.

1.3. Revisão e síntese da literatura

Realizamos uma síntese da trajetória de estudos sobre padrões de carreira com base nas revisões de literatura produzidas em diferentes épocas (Kanter, 1989; Sullivan, 1999; Sullivan & Baruch, 2009; Vinkenburg & Weber, 2012), principalmente as mais atuais (Baruch & Sullivan, 2022; Gander, 2021).

Os estudos de padrões de carreira tiveram início com Form e Miller (1949) e Super (1957). Form e Miller (1949) identificaram seis padrões de carreira (estável, convencional, instável, única tentativa, desestabilizada e múltiplas tentativas), sendo as duas primeiras definidas como padrões seguros e as demais classificadas como padrões inseguros. E Super (1957) identificou quatro padrões de carreira (estável, convencional, instável e múltiplo ensaio).

Nos anos 1980, Driver (1982) classificou as carreiras em quatro padrões (linear, tradicional, transitória e espiral), muito semelhante às taxonomias já propostas trinta anos antes em função de um mercado de trabalho mais estável que variava pouco ao longo do tempo gerando contextos mais uniformes e trajetórias de trabalho mais contínuas e com pouca mudança. A exceção seria o padrão transitório (Driver, 1982) ou instável (Super, 1957), no qual há mudanças constantes de carreira sem estabilização, representando parcela pequena das amostras estudadas.

As últimas décadas do século XX consolidaram uma dinâmica do mundo do trabalho marcado pela flexibilização, complexificação e heterogeneização. Sullivan (1999) apontou que o final do século XX projetava dois caminhos para construção das carreiras. Por um lado, padrões lineares com percurso predefinido das carreiras tradicionais e profissionais; e, por outro lado, padrões não-lineares, descontínuos e múltiplos dos modelos proteanos e sem fronteiras das carreiras flexíveis (Kanter, 1989), híbridas (Baylin, 1991) e a continuidade do padrão transitório de carreira (sem continuidade, nem estabilização) tradicionalmente descrito por Super (1957).

Sullivan e Baruch (2009) identificaram cinco tendências de padrões de carreira ao final da primeira década do século XXI: tradicional (carreira organizacional linear), proteana e sem fronteiras (autogerenciamento de carreira com oportunidades para além dos limites organizacionais e profissionais), flexível (carreira pós-corporativa com múltiplos vínculos simultâneos de carreira), caleidoscópico (equilíbrio dos papéis sociais) e híbrida (carreira que articula padrões tradicionais e contemporâneos). Como complemento, Kovalenko e Mortelmans (2014) identificaram o padrão

de carreira transicional definido por constantes transições de carreira, mas com estabilizações, diferente do padrão transitório de carreira (Driver, 1982).

A segunda década do século XXI reproduz em grande parte a síntese dos padrões de carreira proposta por Sullivan e Baruch (2009), como vemos nos achados de Gander (2021) que define cinco grandes padrões de carreira: tradicional/profissional, flexível, transicional, equilíbrio entre papéis e híbrido.

Devemos salientar que alguns estudos identificaram padrões de carreira que não constam na síntese proposta, o que, segundo Vinkenburg e Weber (2012) é “fortemente influenciado por onde e quando os dados foram coletados (isto é, acesso empírico), e como os padrões de carreira são medidos” (p. 592). Em termos da frequência de cada padrão de carreira, estudos quantitativos indicaram, em média, 25% tradicional/profissional, 25% flexível, 10% transicional, 10% equilíbrio entre papéis e 30% híbrido. Assim, estabilidade, vocação, flexibilidade, instabilidade e múltiplas formas parecem ser os principais indicadores para análise dos padrões de carreira contemporânea (Baruch & Sullivan, 2022; Gander, 2021).

Kovalenko e Mortelmans (2014) fazem uma pontuação importante. O padrão transicional de carreira seria definido por um momento intermediário de transição de carreira até acontecer a próxima estabilização e as mudanças constantes significariam a escolha pela flexibilização da carreira daquelas/es que acolhem a flexibilidade e prosperam nela. Por exemplo, padrão de carreira empreendedor (Kuron et al., 2016) ou flexível (Ribeiro, 2015). Este movimento seria distinto daquelas/es que são conduzidas/os para condições precárias pelas circunstâncias e sofrem com isso, construindo um padrão permanente sem estabilização semelhante ao padrão transitório de Driver (1982) e que tem sido contemporaneamente identificado por Kuron et al. (2016), Ribeiro (2015) e Gander (2021).

No Brasil, Ribeiro (2015) descreveu cinco padrões de carreira (organizacional, proteana/sem fronteiras, profissional, transicional e híbrido), com base na identificação e sistematização dos discursos sociais centrais sobre a construção de carreiras (nostalgia, possibilidade, fechamento, instrumentalidade e híbrido) e seus respectivos indicadores principais (estabilidade/continuidade, flexibilidade, foco no profissional, falta de projetos e escolhas, e combinação de dois indicadores anteriores). Com base no construcionismo, nomeou os padrões de carreira como padrões narrativos de construção de carreira, inspirando a presente pesquisa e se constituindo em ponto de referência para a construção dos padrões de carreira do grupo pesquisado.

A taxonomia proposta corresponde aos cinco grandes padrões de carreira sintetizados pela revisão de literatura com exceção da não emergência do padrão de carreira equilíbrio entre papéis. A correspondência seria: nostalgia e fechamento (tradicional/profissional), flexível (possibilidade), transicional (instrumentalidade) e híbrido (híbrido). Apesar da pesquisa ter sido realizada no Brasil,

a caracterização do grupo de participantes foi muito semelhante à dos estudos internacionais: adultas/os trabalhadoras/es brancas/os com formação superior e empregadas/os formalmente.

Assim, a revisão de literatura apontou uma tendência de estudar profissionais empregadas/os, brancas/os, de alta qualificação e oriundas/os de contextos dos países desenvolvidos e vem propondo padrões de carreira com base neste perfil. Partindo do fato de que esta não é a composição predominante do mundo do trabalho no Brasil marcado pela informalidade, baixa qualificação e trajetórias descontínuas, e que pouco tem sido estudado sobre os padrões de carreira de trabalhadoras/es brasileiras/os, nossa questão de pesquisa buscou discutir: Trabalhadoras/es brasileiras/os produziram padrões de carreira diferentes em relação ao sintetizado pela literatura internacional?

2. MÉTODO

Nos fundamentamos numa abordagem narrativa qualitativa (Polkinghorne, 1988) para coconstruir histórias de forma relacional com as/os participantes, seguida por procedimentos analíticos para construir taxonomias fundamentadas em categorias a partir dos elementos comuns das narrativas produzidas sistematizando padrões narrativos de construção das carreiras compreendidos como os discursos sociais centrais nas narrativas pessoais das/os participantes sobre a construção de suas carreiras. A taxonomia resultante se fundamentou na proposta de Ribeiro (2015) e foi ampliada a partir dos achados da presente pesquisa. Tal pesquisa foi tomada como referência, pois se constitui em uma das poucas investigações sobre padrões de carreira na realidade brasileira.

O estudo não buscou generalizações estatísticas. Ele é baseado na validade da análise e não na representatividade dos eventos. Nos fundamentamos na ideia de que a confiabilidade da narrativa pessoal é um acordo coletivo construído em uma comunidade que compartilha os principais discursos sociais produzidos e relacionados a significados e práticas comuns, bem como a validação intersubjetiva da comunidade acadêmica pela interrelação com os principais estudos da literatura especializada (Alvesson & Willmott, 2002).

2.1. Participantes

As/os participantes foram recrutadas/os intencionalmente em um serviço universitário de orientação e aconselhamento de carreira na cidade de São Paulo (Brasil) no ano de 2022 tendo como critérios de inclusão: (a) ser homem ou mulher, (b) ter níveis distintos de qualificação, (c)

trabalhar de maneira formal ou informal, (c) ter entre 30 e 60 anos, faixa etária mais comum dos estudos de padrões de carreira, e (d) ter uma carreira de, no mínimo, 15 anos, critério justificado pela necessidade de avaliar as experiências de mudança e continuidade ao longo de suas carreiras, algo que não poderia ser realizado dentro de períodos de carreira mais curtos. Buscamos definir um conjunto de participantes equilibradamente distribuído entre os critérios de inclusão propostos.

O conjunto de participantes foi composto por 46 pessoas, sendo 23 mulheres e 23 homens entre 30 e 60 anos de idade ($M \bar{x} 39,65$, $SD \bar{s} 2,95$), tendo de 15 a 45 anos de experiência de trabalho, advindos de classe sociais distintas. Entre eles, 23 tinham ensino médio completo ou incompleto e 23 tinham diploma universitário (10 tinham pós-graduação). 13 negras/os e 33 brancas/os. Parte trabalhava formalmente (empregada/o ou empreendedor/a), parte trabalhava informalmente, e parte intercalava trabalhos formais, com períodos de desocupação e informalidade.

2.2. Instrumentos e procedimentos

Utilizamos a entrevista narrativa autobiográfica temática, definida como entrevista aberta marcada por um livre relato sobre a trajetória de trabalho que pode ser interpelado pela/o pesquisador/a para esclarecimentos, complementações e aprofundamentos (Polkinghorne, 1988). As narrativas duraram entre 60 e 180 minutos e foram realizadas em duas ou mais etapas. A questão geradora foi: “Conte, por gentileza, sua trajetória de trabalho”. Em um primeiro momento, a/o participante narrou sua história de vida através de um livre falar, num reencontro da pessoa com a sua própria história (autobiografia), para, ao longo das narrativas, a/o pesquisador/a ir realizando intervenções num processo de coconstrução das narrativas autobiográficas (heterobiografia).

2.3 Análise das narrativas

Com base na abordagem narrativa qualitativa (Polkinghorne, 1988), a análise dos elementos comuns das narrativas de cada participante visou coconstruir uma taxonomia fundamentada nos discursos sociais centrais sobre as construções de carreira que emergem das narrativas pessoais de cada trabalhador/a – padrões narrativos de construção da carreira, tendo como base a proposta de Ribeiro (2015). Assim, as narrativas foram submetidas à análise de conteúdo de Bardin (1977) em cinco etapas.

- a) Fase de pré-análise – Leitura flutuante individualizada das narrativas de construção das carreiras. Esta fase de análise de conteúdo narrativa foi realizada por três juízas/es experts em estudos

de carreira a fim de garantir a validação intersubjetiva das análises e interpretações realizadas.

- b) Análise vertical – Identificação dos indicadores-chave para cada participante, além do levantamento das unidades de registro que representam os indicadores-chave. As unidades de registro são a menor parte do conteúdo expresso por frases ou ideias extraídas das narrativas, e um indicador é entendido como conteúdo que pode resumir os principais elementos de dado fenômeno psicossocial (e.g., construção da carreira).
- c) Análise horizontal – Agrupamento das narrativas com base em seus conteúdos comuns (unidades de registro e indicadores), resultando na identificação e sistematização dos discursos sociais centrais sobre a construção de carreiras e seus respectivos indicadores, nomeados como padrões narrativos de construção da carreira neste estudo.
- d) Análise transversal – Relação dos padrões narrativos de construção da carreira singulares identificados com as categorias de construções de carreira já definidas em estudo anterior desenvolvido no Brasil (Ribeiro, 2015), a fim de verificar pertinências, incongruências e mudanças entre os padrões descritos.
- e) Apresentação e discussão dos padrões narrativos sistematizados de construção de carreira, identificando e analisando as semelhanças e diferenças com a síntese da revisão de literatura – produzida a partir de amostras de contextos distintos do presente estudo.

2.4. Cuidados éticos

Buscamos respeitar todas/os participantes em sua dignidade e liberdade, sendo tomados os cuidados éticos necessários para uma investigação qualitativa através da apresentação dos objetivos, preservação do anonimato, confidencialidade e autorização para sua utilização através da ciência e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Utilizamos nomes fictícios para as/os participantes para preservar a confidencialidade. O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética Institucional.

3. RESULTADOS

Com base na análise de conteúdo realizada e na proposição de Ribeiro (2015), a taxonomia anteriormente proposta foi revista e ampliada como resultado do presente estudo, como podemos ver no Quadro 2 (adaptação do quadro publicado em Ribeiro, 2015), configurando nove padrões narrativos de construção de carreira descritos por seu discurso central.

Quadro 2 – Caracterização dos padrões narrativos de construção de carreira

Padrão narrativo	Discurso central	Construção de carreira	Modalidade de trabalho mais frequente	Indicadores
Nostalgia	Estabilidade	Carreira organizacional	Emprego	Segurança
				Rotina e padronização
				Continuidade
				Reconhecimento e prestígio do trabalho
Fechamento	Vocação	Carreira profissional	Profissão (com formação superior)	Controle
				Atividade especializada
				Ter uma profissão
				Ser um profissional
Possibilidade	Flexibilidade	Carreira flexível	Emprego ou autônomo	Reconhecimento profissional
				Atividade especializada
				Ter uma ocupação
				Ser um técnico especializado
Instrumentalidade	Instabilidade	Carreira transicional	Trabalho intermediário realizado em momentos de transição de carreira	Autonomia
				Autogerenciamento de carreira
				Heteronomia
				Precariedade
Híbrido	Combinação	Carreira híbrida	Combinação de múltiplas formas de trabalho existentes	Mudança constante por escolhas
				Competência
				Individualidade
				Desafio
Híbrido	Combinação	Carreira liminar	Qualquer trabalho	Imprevisibilidade
				Mudança constante por contingências externas
				Multifuncionalidade
				Imprevisibilidade
Híbrido	Combinação	Carreira liminar	Qualquer trabalho	Padrão intermediário
				Instabilidade temporária
				Momento de transição de carreira
				Padrão permanente
Híbrido	Combinação	Carreira liminar	Qualquer trabalho	Falta de projeto
				Escolhas aleatórias
				Instabilidade
				Sem continuidade
Híbrido	Combinação	Carreira liminar	Qualquer trabalho	Mudança constante de carreira sem estabilização (intermitente)
				Padrão permanente
				Falta de projeto
				Escolhas aleatórias

Cada padrão narrativo foi apresentado juntamente com seus principais indicadores, as unidades de registro e o surgimento no grupo em estudo. A cada participante foi atribuído um nome fictício para preservar o anonimato. A/O autor/a de cada trecho narrativo é identificada/o entre parênteses (por exemplo, Mário, homem, 52 anos).

3.1. Padrão narrativo da nostalgia (carreira organizacional)

Onze participantes, um quarto do grupo (mesma frequência apontada pela síntese da literatura), construíram narrativas nas quais a busca de **estabilidade** é o discurso central para a construção da carreira. Basicamente, eram pessoas com diploma universitário, que trabalhavam em empresas, com idades e tempo de carreira variados, com equilíbrio entre homens e mulheres e apenas uma pessoa negra. Este padrão narrativo produz a **carreira organizacional**, geralmente construída em empresas (espaço de trabalho delimitado e legitimado) e com vínculo empregatício (sistema institucionalizado de trabalho), como foi o caso de todas/os participantes do **padrão narrativo da nostalgia**. Ribeiro (2015) concebe nostalgia como busca de atualização do passado no presente, pois este foi o padrão de carreira dominante no mundo do trabalho até o início do século XXI (Sullivan & Baruch, 2009).

Para este grupo de participantes, a segurança e a estabilidade vêm em primeiro plano, como aponta Rosa (mulher, 40 anos): “Penso sempre em trabalhar no formato CLT para ter mais estabilidade”. A ascensão é linear e contínua, tendo um “objetivo de carreira de longo prazo, atingindo o posto de Head” (Bárbara, mulher, 30 anos) e “ficar onde trabalho um bom tempo para conseguir isto” (Daniela, mulher, 30 anos). Reconhecimento e prestígio no trabalho são igualmente importantes, como narra Jorge (homem, 60 anos): “meu sonho era ser admitido naquela grande empresa multinacional francesa, e foi lá onde desenvolvi minha carreira permanecendo por 30 anos”. Controle, rotina e padronização são outros aspectos relevantes: “Minhas decisões de carreira foram feitas com orientação externa pelo que poderia me render mais e dar mais segurança, por isso trabalhei a vida toda num mesmo lugar” (Josué, homem, 58 anos). Em síntese, a construção da carreira “é um progresso contínuo como contratado em empresas” (Arthur, homem, 31 anos).

Duas questões emergiram: uma questão racial e uma questão de gênero. Arthur (homem, 31 anos) salienta que “quanto mais vou chegando próximo da gestão, menos pessoas pretas e mulheres eu vou vendo”; e Rosa (mulher, 40 anos) complementa dizendo: “depois que tive minha primeira filha, pensei em desistir” da carreira organizacional por não dar conta das metas. Isto corrobora achados que apontam que homens brancos, em geral, tem mais chance de ascensão na carreira organizacional (Huang & Sverke, 2007; Karam & Afiouni, 2021; Vinkenbarg & Weber, 2012).

Em resumo, o *padrão narrativo de nostalgia* foi construído pelas/os participantes com a mesma frequência e características descritas em Ribeiro (2015) e corresponde à busca da estabilidade e continuidade em contextos formalmente institucionalizados. Este padrão de carreira vem sendo descrito pela literatura como estável e linear desde Super (1957), passando por Kanter (1989), Sullivan e Baruch (2009), chegando aos dias atuais em Gander (2021) nomeado de tradicional.

3.2. Padrão narrativo do fechamento (carreira profissional e ocupacional)

Onze participantes, um quarto do grupo (mesma frequência apontada pela síntese da literatura), construíram narrativas nas quais a *vocação* para realização de atividade especializada é o discurso central para a construção da carreira, bem como a busca de proteção dentro de comunidades profissionais e ocupacionais.

Em relação à proposição de Ribeiro (2015), este padrão narrativo foi subdividido em duas produções: a *carreira profissional* e a *carreira ocupacional*, pois há diferenças de qualificação, prestígio e espaço no mundo do trabalho. Definimos profissão como a atividade de trabalho especializada, em geral aprendida por uma formação universitária, realizada em contextos específicos; enquanto a ocupação está relacionada ao exercício de atividade de trabalho técnica, mas independente da qualificação (Friedson, 1986).

A *carreira profissional* foi construída por pessoas com diploma universitário, que trabalhavam em empresas ou como autônomas/os, com idades e tempo de carreira variados, com equilíbrio entre homens e mulheres e apenas uma pessoa negra. E a *carreira ocupacional* foi construída por pessoas sem diploma universitário, que trabalhavam em empresas ou como autônomas, com idades e tempo de carreira variados, com maioria de homens e apenas uma pessoa negra.

Apesar da diferença em termos de qualificação e prestígio social, ambas as carreiras buscam o reconhecimento técnico, seja a *carreira profissional*, na qual “você vê o seu trabalho ali feito e aquilo lhe dá um orgulho, uma satisfação profissional e pessoal” (Antônio, homem, 30 anos, jornalista); seja na *carreira ocupacional*, na qual “sou técnica, eu me sinto reconhecida pelos técnicos, pelos colegas eu sinto que sou uma boa referência” (Nancy, mulher, 45 anos, técnica em radiologia).

Ambas têm base na vocação e em ter uma profissão ou ocupação, pois “sempre gostei de fazer isto, tenho o dom ou a vocação” (Norberto, homem, 30 anos, vendedor). Uma situação temporária de transição de carreira relatada por Carlos (homem, 60 anos, vendedor), na qual realizou trabalho intermediário distante do seu padrão narrativo frequente, deixa claro a questão da necessidade de ser um técnico especializado ou profissional: “Fiquei desempregado e tentei trabalhar em qualquer

coisa, mas cheguei à conclusão de que eu não tinha nem jeito para isso não, era muito distante do que sempre fiz e fui trabalhar como vendedor de novo.”

Em resumo, o *padrão narrativo do fechamento* tem como discurso central a vocação e o reconhecimento técnico/profissional, preferencialmente realizando o trabalho em contextos formalmente institucionalizados. Foi nomeado desta maneira por Ribeiro (2015) pelo foco na busca de proteção dentro das comunidades profissionais e ocupacionais. Assim como a *nostalgia*, este padrão de carreira vem sendo tradicionalmente descrito na literatura. Nas primeiras taxonomias de padrões de carreira, Kanter (1989) e Super (1957) distinguiram a carreira organizacional da carreira profissional, sendo que, nas versões mais contemporâneas, propostas por Baruch e Sullivan (2022) e Gander (2021), elas estão fundidas como tradicional/profissional.

3.3. Padrão narrativo da possibilidade (carreira flexível, empreendedora e informal)

Seis participantes, um sétimo do grupo (frequência abaixo da apontada pela síntese da literatura), construíram narrativas nas quais a *flexibilidade* é o discurso central para a construção da carreira. Em relação à proposição de Ribeiro (2015), este padrão narrativo foi subdividido em três produções. A primeira, *carreira flexível*, já havia sido descrita no estudo anterior como proteana/sem fronteiras e é mais comum na literatura. É vinculada ao contexto organizacional, como apontam Sullivan e Baruch (2009), sendo definida pela autonomia, flexibilidade e mudança constante por escolhas.

Tanto a segunda, quanto a terceira produções de carreira são novidades da presente pesquisa. A segunda, *carreira empreendedora*, versa sobre a autonomia e o autogerenciamento de carreira fora das organizações. E, a terceira produção, *carreira informal*, característica de países em desenvolvimento, **é definida pela** flexibilidade como geradora de precariedade, imprevisibilidade e mudança constante por contingências externas (heteronomia), embora seja marcada pela escolha e pela sustentação de um projeto de trabalho dentro desta lógica, diferentemente da *carreira liminar* que será apresentada mais adiante.

Marta (mulher, 30 anos, comunicadora) e Sonia (mulher, 30 anos, economista) constroem *carreiras flexíveis*. A primeira diz: “quero algo na área da comunicação, mas pode ser em jornalismo, assessoria, produção de rádio e TV etc. Agora me sinto mais segura para buscar oportunidades. Vou deixar acontecer!”. Esta breve narrativa sintetiza fatores importantes para sua construção de carreira, como a multifuncionalidade (“quero algo na área da comunicação, mas pode ser em jornalismo, assessoria, produção de rádio e TV etc.”); autonomia, competência e individualidade (“agora me sinto mais segura para buscar oportunidades”); e a imprevisibilidade (“vou deixar acontecer!”). Assim, como a narrativa da segunda participante que, ao dizer que “sou uma sonhadora, quero trabalhar

com o que achar relevante e desafiador no momento, pois hoje sei que meu próximo passo depende somente de mim”, deixa clara sua necessidade de autonomia, competência e individualidade (“hoje sei que meu próximo passo depende somente de mim”), e desafio e mudança constante por escolhas (“quero trabalhar com o que achar relevante e desafiador no momento”).

Sidnei (homem, 32 anos) constrói uma **carreira empreendedora**. Declara que: “Hoje que eu sou dono de uma empresa, eu peguei uma experiência dos meus primeiros empregos que eu trabalhei, e agora sou dono do meu nariz”, salientando autonomia e autogerenciamento de carreira como bases para a construção da carreira. E Maria (mulher, 38 anos) constrói uma **carreira informal**.

“Faço de tudo. É um pouco precário, nunca fui empregada formalizada, mas eu acho que cada lugar que eu fui eu sempre me dei bem, eu sempre costumo falar que eu prefiro viver a cada dia, eu não fico pensando. Sei o que quero. Quando mudo, é pelo dinheiro”.

Sua carreira é determinada pela multifuncionalidade com múltiplos vínculos de carreira (“faço de tudo”), mudança constante por contingências externas, principalmente ligadas a necessidade de sobrevivência (“quando mudo, é pelo dinheiro”), imprevisibilidade (“eu sempre costumo falar que eu prefiro viver a cada dia, eu não fico pensando”), e precariedade (“é um pouco precário, nunca fui empregada formalizada”), mas com projeto (“sei o que quero”).

Estas três maneiras de construir a carreira são resumidas no modelo de uma carreira flexível ou precária que depende muito da pessoa e pode gerar autonomia, quando a pessoa tem capital social para tal (carreira flexível e carreira empreendedora), mas pode gerar precarização e heteronomia, quando o capital social é insuficiente, mesmo sendo resultante de um projeto de trabalho (carreira informal). As primeiras foram construídas por participantes com formação superior e a terceira foi construída por participantes com ensino médio incompleto, sublinhando a importância do fator educação para a construção dos padrões de carreira.

Em resumo, o padrão narrativo da possibilidade tem como discurso central a flexibilidade realizando o trabalho fora dos contextos formalmente institucionalizados e foi nomeado desta maneira por Ribeiro (2015) pelo foco na busca de oportunidades e abertura no mundo do trabalho. Ao contrário da nostalgia e do fechamento, este padrão de carreira começa a ser mais intensamente descrito na literatura ao final do século XX como empreendedora ou pós-empresarial (Kanter, 1989) e se consolida como flexível no século XXI (Sullivan & Baruch, 2009; Gander, 2021).

3.4. Padrão narrativo da instrumentalidade (carreira transicional e carreira liminar)

Dezessete participantes, um terço do grupo (frequência acima da apontada pela síntese da literatura), construíram narrativas nas quais a instabilidade e a transição são os discursos centrais para a construção da carreira. Em relação à proposição de Ribeiro (2015), este padrão narrativo foi subdividido em duas produções: *carreira transicional* e *carreira liminar*.

Ambas são definidas pela instabilidade e pela transição, no entanto, por um lado, a *carreira transicional* é temporária e, em geral, descreve momentos de transição de carreira. Se constitui, assim, em um padrão intermediário ou de passagem, como tradicionalmente descreveram Kanter (1989) e Super (1957) e, mais contemporaneamente, Kovalenko e Mortelmans (2014) e Gander (2021). E, por outro lado, a *carreira liminar*, se configuraria como padrão permanente para construção da carreira, na qual há mudanças constantes de carreira sem estabilização (Super, 1957), focado no desengajamento (Huang & Sverke, 2007) e sem um projeto subjacente, nem um eixo estruturante para construção de carreira.

Por um lado, a *carreira transicional* é mais presente entre homens com diploma universitário e denota momentos de transição de carreira com instabilidade temporária. Necessidade de trabalhar diante de situações de desemprego de participante com *padrão narrativo de fechamento*: “Fiquei desempregado e tentei trabalhar em qualquer coisa” (Carlos, homem, 60 anos), bem como por algumas/uns participantes com *padrão narrativo de nostalgia* que migraram para uma vida como empreendedoras/es, como no caso de Márcio (homem, 53 anos) que dizia: “Tenho uma carreira como executivo em várias empresas e decidi empreender agora. Estou nesta transição no momento” (Márcio, homem, 53 anos). Ou, então, viviam momentos de instabilidade de carreira: “Busco sempre a estabilidade do emprego, mas vivo muitos períodos de transição onde trabalho sem ser registrada ou fico desempregada” (Elaine, mulher, 40 anos). Fica claramente caracterizado o padrão intermediário ou de passagem (Kovalenko & Mortelmans, 2014).

E, por outro lado, a *carreira liminar* é mais presente entre mulheres negras sem diploma universitário e determina carreiras com instabilidade permanente. É caracterizado por escolhas aleatórias e falta de projeto, na qual “qualquer coisa serve” (Carla, mulher, 49 anos), fazendo com que a pessoa viva “assim indo de trabalho para trabalho, esta é minha vida” (Denise, mulher, 60 anos), gerando “uma trajetória bem bagunçado na verdade, sem foco, pois vou atirando para todo lado, né?” (Clayton, homem, 30 anos). Sem continuidade, pois “o que aparece, tem que fazer, é o que eu sempre fiz” (Janete, mulher, 35 anos) em um movimento de mudança constante de carreira sem estabilização, no qual “pode ser qualquer coisa. Pego alguns trabalhos terceirizados, depois algum formal e depois algum informal, esta é minha vida” (Helena, mulher, 38 anos), sublinhando a importância da interseccionalidade de classe, gênero e raça para a construção dos padrões de carreira.

Em resumo, o **padrão narrativo da instrumentalidade** tem como discurso central a instabilidade, seja ela temporária ou permanente, e foi nomeado desta maneira por Ribeiro (2015) pelo base na construção de projetos dispersos e descontinuados com um design pragmático. Tem sido definida na literatura desde Super (1957) como padrão instável ou transitório de carreira, ainda presente em estudos recentes como o de Gander (2021). A ampliação importante do **padrão narrativo da instrumentalidade** pode ser explicada pela presença de participantes sem formação superior e na informalidade, mas também indica um aumento de situações de crise de carreira, características dos contextos de trabalho no Brasil (Antunes, 2022; ILO, 2023).

3.5. Padrão narrativo híbrido (carreira híbrida)

Cinco participantes, um sétimo do grupo (frequência bem abaixo da apontada pela síntese da literatura), construíram narrativas nas quais a combinação de múltiplas formas existentes é o discurso central para construção da carreira. Assim, a **carreira híbrida** articula elementos dos outros padrões narrativos para ser construída e vem sendo descrita na literatura desde o trabalho pioneiro de Baylin (1991), passando por Sullivan e Baruch (2009) e sendo conceituada em Gander (2021).

Almir (homem, 60 anos) sempre articulou a estabilidade do emprego com negócios paralelos combinando a segurança e a continuidade da **carreira organizacional (padrão narrativo da nostalgia)** com o autogerenciamento da **carreira empreendedora (padrão narrativo da possibilidade)**: “Com minha estabilidade de 20 anos no mesmo emprego, investi em aprender inglês e abri meu próprio negócio, que tinha o suporte financeiro do meu emprego formal”.

Vanessa (mulher, 42 anos) sempre combinou a atividade especializada da **carreira profissional (padrão narrativo do fechamento)** com o autogerenciamento da carreira empreendedora (**padrão narrativo da possibilidade**): “Tento reunir minha formação em engenharia trabalhando como CLT com trabalhos avulsos como professora de espanhol, de reforço escolar e em universidade”.

Assim como Selma (mulher, 56 anos) que sempre combinou a atividade especializada da **carreira ocupacional (padrão narrativo do fechamento)** com o autogerenciamento da **carreira empreendedora (padrão narrativo da possibilidade)**: “Trabalhei de manicure quase minha vida toda, mas fazia salgadinhos para complementar a renda.”

4. DISCUSSÃO

Com base na literatura internacional sobre padrões de carreira, podemos dizer que os estudos têm sido realizados, basicamente, com amostras de trabalhadoras/es qualificadas/os com ensino superior, vínculo formal de trabalho (emprego) ou empreendedoras/es, entre 30 e 50 anos de idade, com equilíbrio entre mulheres e homens, de países desenvolvidos. Este perfil resultou na **estabilidade, vocação, flexibilidade, instabilidade e múltiplas formas** como principais indicadores para análise dos padrões de carreira contemporâneos e na taxonomia resultante: **tradicional/profissional, flexível, transicional, equilíbrio entre papéis e híbrido**, como destacaram Baruch e Sullivan (2022) e Gander (2021).

Os três primeiros são os mais predominantes e os padrões tradicional/profissional e transicional vem sendo descritos desde Super (1957), enquanto os padrões flexível, híbrido e equilíbrio entre papéis seriam mais característicos do século XXI (Baruch & Sullivan, 2022; Kovalenko & Mortelmans, 2014).

Baruch e Sullivan (2022) concluem que **estável, instável e mutável (flexível)** seriam os três indicadores principais, sendo a **estabilidade** e a **flexibilidade** os dois padrões principais para construção das carreiras, o **híbrido** como padrão que articula estabilidade e flexibilidade, e a **instabilidade** como condição temporária.

A síntese de literatura confirma que, em contextos desenvolvidos de trabalho, predomina a díade estabilidade-flexibilidade como principais bases para a construção de carreira, com momentos temporários e transitórios de instabilidade (Gander, 2021; Kovalenko & Mortelmans, 2014; Baruch & Sullivan, 2022).

Em estudo realizado por Ribeiro (2015) no Brasil, mas com perfil de participantes semelhante à tradição de estudos dos padrões de carreira, os achados corroboraram a síntese proposta por Baruch e Sullivan (2022), que apontaram a necessidade de estudos com um perfil mais diversificado de participantes, principalmente para auxiliar na compreensão das construções de carreira e nas práticas de gestão, orientação e aconselhamento de carreira em contextos marcados por desigualdade, informalidade, precarização do trabalho e baixa qualificação das/os trabalhadoras/es.

O presente estudo buscou diversificar o contexto da pesquisa e o grupo de participantes ao investigar um país em desenvolvimento (Brasil) e incluir homens e mulheres de baixa qualificação e renda e pessoas negras na análise, o que produziu questões de classe social, gênero, raça e formação educacional para a compreensão da construção dos padrões de carreira, como recomendado por Baruch e Sullivan (2022).

Os achados indicaram que há semelhanças e diferenças entre a síntese dos estudos sobre padrões de carreira e o presente estudo. Por um lado, houve semelhança em relação aos padrões narrativos de *nostalgia (carreira organizacional)*, *fechamento (carreira profissional)* e *instrumentalidade (carreira transicional)*, principalmente entre participantes com diploma universitário que se assemelham à média da população dos países desenvolvido. Ou seja, podemos dizer que há processos de construção de carreiras mais universalizados (Sullivan, 1999), indicando a existência de padrões comuns na estruturação e dinâmica do mundo do trabalho, apesar das diferenças socioeconômicas e culturais (Vinkenburg & Weber, 2012), definidos pela díade estabilidade-instabilidade e a vivência de momentos de instabilidade (Gander, 2021; Huang & Sverke, 2007).

E, por outro lado, os achados descreveram padrões narrativos mais característicos de países em desenvolvimento como a *carreira ocupacional (padrão narrativo do fechamento)*, *carreira informal (padrão narrativo da possibilidade)* e *carreira liminar (padrão narrativo da instrumentalidade)*, principalmente pela presença de participantes sem formação superior, de classes sociais mais baixas e negras/os.

Nestes padrões, a baixa qualificação permite que as pessoas tenham ocupações, não profissões (*carreira ocupacional*), construam carreiras mais apropriadas na informalidade, apesar da precariedade e heteronomia deste padrão (*carreira informal*), e a instabilidade se constitua como um padrão permanente, fazendo com a que a flexibilidade se torne precariedade e deixe as pessoas em condições precarizadas pelas circunstâncias com sofrimento decorrente desta situação (*carreira liminar*).

A literatura já discutia a existência deste padrão permanente de instabilidade da *carreira liminar* circulando pelo mundo do trabalho (Biemann et al., 2012; Gander, 2021; Huang & Sverke, 2007; Kovalenko & Mortelmans, 2014; Kuron et al., 2016), mas que fica mais evidente com populações com menor condição socioeconômica e de formação educacional.

Assim, podemos dizer que, se há padrões de carreira mais comuns e universais, há igualmente padrões mais singulares e locais, que devem ser incluídos nas produções teóricas e nas práticas resultantes para que possam ser mais pertinentes aos diversos públicos existentes, gerando justiça social, não opressão ao forçar a adaptação a um padrão descontextualizado (Ribeiro, 2022).

Um ponto importante a destacar é a padronização do mundo do trabalho como masculino e branco, principalmente apontado no *padrão narrativo da nostalgia*, colocando os obstáculos que costumam ser gerados para mulheres e pessoas negras nas oportunidades de construção e ascensão na carreira organizacional. Esta constatação coloca questões raciais e de gênero para as carreiras mais tradicionais, corroborando as discussões de Huang e Sverke (2007), Karam e Afioni (2021) e Vinkenburg e Weber (2012).

Por último, os achados apontaram também uma tendência de aumento das crises de carreira com uma maior construção de *carreiras transicionais*, possivelmente em função de padrões flexíveis, mutáveis, híbridos e instáveis do mundo do trabalho (Baruch & Sullivan, 2022; Gander, 2021).

Em momentos de crise e incerteza, por um lado, a busca por padrões mais seguros e institucionalizados parece ser uma tendência, seja via emprego, profissão ou empreendedorismo, principalmente entre os grupos mais privilegiados. Mas, por outro lado, a tendência de precarização e construção de padrões permanentes de instabilidade é crescente. Ambos os grupos demandam que a construção de carreira não seja tão individualizada e possa ser coconstruída em relação e com suporte das redes e contextos sociais. Além disso, o olhar da diversidade de classe, gênero, raça e formação educacional devem ser guias para construção de padrões de carreira que possam realizar a inter-relação entre o universal e o local e gerar maior justiça social e inclusão de todas/os (Blustein et al. 2020).

Como principais implicações teóricas e práticas, podemos afirmar, em primeiro lugar, que diversificar amostras e contextos de pesquisa é central para contextualização teórico-conceitual e produção de práticas situadas.

Em segundo lugar, a compreensão dos padrões de construção das carreiras não deve se basear somente em estudos com amostras de trabalhadoras/es qualificadas/os com ensino superior e vínculo formal de trabalho (emprego) ou empreendedoras/es, pois deixaria de fora uma parcela grande de trabalhadoras/es brasileiras/os que não preenchem este perfil. Isto redundaria em não incluir suas trajetórias de trabalho como padrões de carreira e não nomeá-las como carreira. Consequentemente, reforçando conceitualmente a hierarquização do mundo do trabalho ao não considerar qualquer trajetória de trabalho como carreira conforme propusemos no presente estudo (Blustein et al., 2020; Ribeiro, 2022; Savickas et al., 2009).

E, finalmente, as práticas de POT e OPC poderiam se renovar tendo em consideração quadros ampliados e diversificados de compreensão dos padrões de carreira. Assim, por um lado, a POT, principalmente por meio da gestão organizacional de carreira conseguiria considerar mais formas diferenciadas de planos organizacionais de carreira, levando em conta uma articulação entre fatores pessoais e organizacionais, como vem sendo proposto nos modelos de carreiras sustentáveis (De Vos et al., 2020). E, por outro lado, a OPC conseguiria estender suas ações para públicos diversificados oferecendo orientação e aconselhamento de carreira mais coerente aos contextos de trabalho de todas/os (e.g., trabalhadoras/es informais), como apontam Blustein et al. (2020).

5. CONCLUSÕES

A síntese da literatura internacional permitiu organizar uma taxonomia com cinco padrões de carreira (*tradicional/profissional, flexível, transicional, equilíbrio entre papéis e híbrido*), tendo como seus principais indicadores: estabilidade, vocação, flexibilidade, instabilidade e múltiplas formas. Estabilidade e a flexibilidade são os dois padrões principais para construção das carreiras, o híbrido é o padrão que articula estabilidade e flexibilidade e a instabilidade é uma condição temporária.

O presente estudo configurou nove padrões narrativos de construção de carreira descritos por seu discurso central: *nostalgia (carreira organizacional), fechamento (carreira profissional e carreira ocupacional), possibilidade (carreira flexível, carreira empreendedora e carreira informal), instrumentalidade (carreira transicional e carreira liminar) e híbrido (carreiras híbridas)*.

Os achados indicaram que há semelhanças e diferenças entre a síntese da literatura sobre padrões de carreira, predominantemente internacional, e o presente estudo. Houve semelhança em relação aos padrões narrativos da *nostalgia (carreira organizacional), fechamento (carreira profissional), possibilidade (carreira flexível e carreira empreendedora) e instrumentalidade (carreira transitória)*. E houve diferenças pela construção de *padrões narrativos do fechamento (carreira ocupacional), da possibilidade (carreira informal) e da instrumentalidade (carreira liminar)*, no grupo estudado, principalmente em função da presença de participantes sem formação superior, de classes sociais mais baixas e negras/os. Neste sentido, há semelhanças e diferenças de padrões de carreira e todas/os deveriam ser considerados, independentemente da prevalência ou não em cada contexto, para compreensão teórica e atuação prática em gestão, orientação e aconselhamento de carreira.

Como uma contribuição aos estudos de carreira, salientamos a necessidade de diversificação das amostras e contextos de pesquisa para contextualização das teorias e conceitos e produção de práticas situadas. Desta maneira, fundamentos teórico-práticos contextualizados e situados seriam potencialmente geradores de emancipação, não de ajustamento ou adaptação, promovendo a oportunidade de mudança, não de manutenção do status quo, sendo uma ação de justiça social e inclusão da diversidade como princípios. Isto é particularmente significativo para populações vulnerabilizadas devido a fatores socioeconômicos e culturais, como classe social, gênero, raça e formação educacional.

Desta maneira, estudos quantitativos e pesquisas similares com outros conjuntos de trabalhadoras/es, principalmente analisando a interseccionalidade entre gênero, raça e classe social, seriam muito importantes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39, 619-644. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00305>

Antunes, R. (2022). *Capitalismo pandêmico*. Boitempo.

Bailyn, L. (1991). The hybrid career: An exploratory study of career routes in R&D. *Journal of Engineering and Technology Management*, 8, 1-14. [https://doi.org/10.1016/0923-4748\(91\)90002-9](https://doi.org/10.1016/0923-4748(91)90002-9)

Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu*. Presses Universitaires de France.

Baruch, Y. & Sullivan, S. E. (2022). The why, what and how of career research. *Career Development International*, 27, 135-159. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2021-0251>

Biemann, T., Zacher, H., & Feldman, D. C. (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 159-170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.003>

Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 119, Article 103436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>.

Burns, E. (2015). Re-imagining career transition: What help from typologies? *Journal of Sociology*, 51, 933-949. <https://doi.org/10.1177/1440783313486191>.

De Vos, A., Van der Heijden, B. I., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, Article 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>

Driver, M. (1982). Career concepts: A new approach to career research. In R. Katz (Ed.), *Career issues in HRM* (pp. 23-32). Prentice-Hall.

Fausser, S. (2020). Career trajectories and cumulative wages: The case of temporary employment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 69, Article 100529. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100529>.

Form, W. H., & Miller, D. G. (1949). Occupational career patterns as a sociological instrument. *The American Journal of Sociology*, 54, 317-329. <https://doi.org/10.1086/220368>

Friedson, E. (1986). *The professions and their prospects*. Sage.

Gander, M. (2021). The hybrid career concept: Creating hybrid career pathways. *Career Development International*, 26, 853-868. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2020-0189>

Huang, Q., & Sverke, M. (2007). Women's occupational career patterns over 27 years: Relations to family of origin, life careers, and wellness. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 369-397. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.12.003>

International Labour Organization (ILO, 2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. International Labour Organization.

Kanter, R. M. (1989). Careers and the wealth of nations: A macroperspective on the structure and implications of career forms. M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 506-521). Cambridge University.

Karam, C. M., & Afiouni, F. (2021). Career constructions and a feminist standpoint on the meaning of context. *Gender, Work & Organization*, 28, 672-700. <https://doi.org/10.1111/gwao.12607>

Koch, M., Park, S., & Zahra, S. A. (2021). Career patterns in self-employment and career success. *Journal of Business Venturing*, 36, Article 105998. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.105998>

Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2014). Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 238-249. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.003>

Kuron, L. K., Schweitzer, L., Lyons, S., & Ng, E. S. (2016). Career profiles in the "new career: Evidence of their prevalence and correlates. *Career Development International*, 21, 355-377. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2015-0066>

Layder, D. (1998). *Sociological practice: Linking theory and social research*. Sage.

McNamee, S. (2012). From social construction to relational construction. *Psychological Studies*, 57, 150-156. <https://doi.org/10.1007/s12646-011-0125-7>

Modestino, A. S., Sugiyama, K., & Ladge, J. (2019). Careers in construction: An examination of the career narratives of young professionals and their emerging career self-concepts. *Journal of Vocational Behavior*, 115, Article 103306. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.003>

Omair, K. (2010). Typology of career development for Arab women managers in the United Arab Emirates. *Career Development International*, 15, 121-143. <https://doi.org/10.1108/13620431011040932>

Polkinghorne, D. P. (1988). *Narrative psychology*. Suny Press.

Ribeiro, M. A. (2015). Contemporary patterns of career construction of a group of urban workers in São Paulo (Brazil). *Journal of Vocational Behavior*, 88, 19-27. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.008>

Ribeiro, M. A. (2022). O pessoal e o político na produção conceitual em orientação profissional e de carreira. *Psicologia Política*, 22(53), 215-231.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., von Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25, 457-484. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00009-4](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00009-4)

Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35, 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper & Row.

Vinkenburg, C. J., & Weber, T. (2012). Managerial career patterns: A review of the empirical evidence. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 592-607. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.02.001>