

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA

VIVIANE AREVA RODRIGUES

**EM BUSCA DA MISTURA PERFEITA: TRANSIÇÕES DE CARREIRA À LUZ DOS
PARÂMETROS PROPOSTOS PELO MODELO DE CARREIRA
CALEIDOSCÓPICA (MCC)**

**Sant'Ana do Livramento
2024**

VIVIANE AREVA RODRIGUES

**EM BUSCA DA MISTURA PERFEITA: TRANSIÇÕES DE CARREIRA À LUZ DOS
PARÂMETROS PROPOSTOS PELO MODELO DE CARREIRA
CALEIDOSCÓPICA (MCC)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa, como requisito para obtenção do Título de Mestre em Administração, linha de pesquisa Organização e Desenvolvimento.

Orientadora: Dra. Carolina Freddo Fleck

**Sant'Ana do Livramento
2024**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos
pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do
Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais) .

R696b Rodrigues, Viviane Areva

EM BUSCA DA MISTURA PERFEITA: TRANSIÇÕES DE CARREIRA À LUZ
DOS PARÂMETROS PROPOSTOS PELO MODELO DE CARREIRA
CALEIDOSCÓPICA (MCC) / Viviane Areva Rodrigues.

128 p.

Dissertação(Mestrado)-- Universidade Federal do Pampa,
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO, 2024.

"Orientação: Carolina Freddo Fleck".

1. Transição de Carreira. 2. Modelo de Carreira
Caleidoscópica. 3. Modelo de Carreira Orgânico. I. Título.

VIVIANE AREVA RODRIGUES

EM BUSCA DA MISTURA PERFEITA: TRANSIÇÕES DE CARREIRA À LUZ DOS
PARÂMETROS PROPOSTOS PELO MODELO DE CARREIRA
CALEIDOSCÓPICA (MCC)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração.

Dissertação defendida e aprovada em: 15 de Julho de 2024.

Banca examinadora:

Profa. Dra. Carolina Freddo Fleck

Orientadora

(UNIPAMPA)

Profa. Dra. Laura Alves Scherer

(UNIPAMPA)

Profa. Dra. Vânia de Fátima Barros Estivaleta

(UFSM)



Assinado eletronicamente por **CAROLINA FREDDO FLECK, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 19/07/2024, às 09:05, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **LAURA ALVES SCHERER, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 07/08/2024, às 09:04, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **Vania de Fátima Barros Estivaleta, Usuário Externo**, em 10/09/2024, às 09:49, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1482657** e o código CRC **FB373E5B**.

AGRADECIMENTO

Primeiramente, agradeço a Deus, por me conceder saúde, força e sabedoria ao longo desta jornada acadêmica. À Ele, toda a honra e glória.

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a minha orientadora, Carolina Fleck, por sua orientação, paciência e apoio inestimáveis ao longo deste processo. Sua expertise e conselhos foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho.

Agradeço também à minha família, por seu amor incondicional e suporte durante esse período. Sem vocês, nada disso seria possível.

Por fim, agradeço a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a minha formação acadêmica e pessoal.

A todos, meu muito obrigado.

RESUMO

As mudanças globais indicam a chegada de uma era “pós-moderna” na gestão de carreiras, focada na autogestão. Essa mudança reflete a evolução do conceito de carreira, que passou de uma responsabilidade corporativa para uma nova visão onde é o próprio indivíduo quem deve assumir o controle de sua trajetória profissional. Apesar das nuances específicas, diversos tipos/modelos/teorias de carreiras que visam explicar as diferentes perspectivas de carreira compartilham características semelhantes que refletem pilares fundamentais para a construção de trajetória profissional, podendo destacar a autogestão, adaptabilidade, flexibilidade e mobilidade, essas características deram origem ao **Modelo de Carreira Orgânico** proposto por esta pesquisa. Esta dissertação investiga como os parâmetros, autenticidade, equilíbrio e desafio, propostos pelo Modelo de Carreira Caleidoscópica impactam em um processo de transição de carreira quando a escolha se dá por um Modelo de Carreira Orgânico. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, utilizando o método de história oral temática para coletar narrativas detalhadas de mulheres de diferentes regiões do Rio Grande do Sul que passaram por transições de carreira. Os resultados indicam que o modelo tradicional de carreira, caracterizado pela trajetória profissional do indivíduo em uma única organização e progressão linear vertical não se alinham mais com as dinâmicas sociais atuais. As pessoas estão cada vez mais buscando por carreiras que se alinhem com as características do Modelo de Carreira Orgânico, que valoriza a autogestão, a adaptabilidade, a flexibilidade e a mobilidade na carreira. Ao encontro da autenticidade a autogestão surge como um aprendizado valioso, permitindo que as mulheres alinhem suas carreiras com seus valores e interesses pessoais, resultando maior motivação e resiliência profissional. A flexibilidade e o parâmetro equilíbrio surgem como aspectos interligados refletindo uma escolha consciente por uma carreira que lhe proporcione conciliar a vida pessoal e profissional de forma satisfatória, principalmente em profissões com vínculo autônomo e informal. A adaptabilidade e a mobilidade, tanto física quanto psicológica, são essenciais para navegar pelas mudanças do mercado de trabalho. Essa complexidade de trabalho pode ser vista como um desafio que impulsiona o desenvolvimento de competências diversas e a capacidade de adaptação. Este movimento em direção a carreiras autônomas e mais flexíveis reflete uma tendência crescente de mulheres que buscam maior controle e satisfação em suas trajetórias profissionais.

Palavras-chave: Transição de carreira. Modelo de Carreira Caleidoscópica. Modelo de Carreira Orgânico.

ABSTRACT

Global changes indicate the arrival of a "postmodern" era in career management, focused on self-management. This change reflects the evolution of the concept of career, which has moved from a corporate responsibility to a new vision where it is the individual himself who must take control of his professional trajectory. Despite the specific nuances, several types/models/theories of careers that aim to explain the different career perspectives share similar characteristics that reflect fundamental pillars for the construction of a professional trajectory, such as self-management, adaptability, flexibility and mobility, these characteristics gave rise to the Organic Career Model. This dissertation investigates how the parameters, authenticity, balance and challenge, proposed by the Kaleidoscopic Career Model impact on a career transition process when the choice is made for a Organic Career Model. The research takes a qualitative approach, using the thematic oral history method to collect detailed narratives from women who have gone through career transitions. The results indicate that the traditional career model, characterized by the individual's professional trajectory in a single organization and vertical linear progression, no longer aligns with current social dynamics. People are increasingly looking for careers that align with the characteristics of the Organic Career Model, which values self-management, adaptability, flexibility, and career mobility. In line with authenticity, self-management emerges as a valuable learning experience, allowing women to align their careers with their personal values and interests, resulting in greater motivation and professional resilience. Flexibility and the balance parameter emerge as interconnected aspects, reflecting a conscious choice for a career that allows them to reconcile personal and professional life in a satisfactory way, especially in professions with autonomous and informal ties. Adaptability and mobility, both physical and psychological, are essential for navigating the changing labor market. This complexity of work can be seen as a challenge that drives the development of diverse skills and the ability to adapt. This move towards autonomous and more flexible careers reflects a growing trend of women seeking greater control and satisfaction in their career paths.

Keywords: Career transition. Kaleidoscopic Career Model. Organic Career Model.

RESUMEN

Los cambios globales indican la llegada de una era "posmoderna" en la gestión de la carrera, centrada en la autogestión. Este cambio refleja la evolución del concepto de carrera, que ha pasado de una responsabilidad corporativa a una nueva visión donde es el propio individuo quien debe tomar las riendas de su trayectoria profesional. A pesar de los matices específicos, varios tipos/modelos/teorías de carreras que pretenden explicar las diferentes perspectivas de carrera comparten características similares que reflejan pilares fundamentales para la construcción de una trayectoria profesional, como son la autogestión, la adaptabilidad, la flexibilidad y la movilidad, estas características dieron origen al Modelo de Carrera Orgánico. Esta tesis investiga cómo los parámetros, la autenticidad, el equilibrio y el desafío propuestos por el Modelo de Carrera Caleidoscópico impactan en un proceso de transición de carrera cuando se opta por un Modelo de Carrera Orgánico. La investigación adopta un enfoque cualitativo, utilizando el método de historia oral temática para recopilar relatos detallados de mujeres que han pasado por transiciones profesionales. Los resultados indican que el modelo de carrera tradicional, caracterizado por la trayectoria profesional del individuo en una sola organización y la progresión lineal vertical, ya no está alineado con la dinámica social actual. Las personas buscan cada vez más carreras que se alineen con las características del Modelo de Carrera Orgánico, que valora la autogestión, la adaptabilidad, la flexibilidad y la movilidad profesional. En línea con la autenticidad, la autogestión emerge como una valiosa experiencia de aprendizaje, que permite a las mujeres alinear sus carreras con sus valores e intereses personales, lo que se traduce en una mayor motivación y resiliencia profesional. La flexibilidad y el parámetro de equilibrio emergen como aspectos interconectados, reflejando una elección consciente por una carrera que les permita conciliar la vida personal y profesional de manera satisfactoria, especialmente en profesiones con vínculos autónomos e informales. La adaptabilidad y la movilidad, tanto física como psicológica, son esenciales para navegar por el cambiante mercado laboral. Esta complejidad del trabajo puede verse como un desafío que impulsa el desarrollo de diversas habilidades y la capacidad de adaptación. Este movimiento hacia carreras autónomas y más flexibles refleja una tendencia creciente de mujeres que buscan un mayor control y satisfacción en sus trayectorias profesionales.

Palabras clave: Transición de carrera. Modelo caleidoscópico de carrera. Modelo de Carrera Orgánico.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de Carreira Orgânico	39
Figura 2- Modelo de Carreira Caleidoscópica.....	42
Figura 3: Evolução em vinte anos de novos estudos de carreira (1999-2018).....	44
Figura 4- Projeto de pesquisa	51
Figura 5: Síntese dos Procedimentos Metodológicos.....	53
Figura 6: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Oliveira	84
Figura 7: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Juazeiro.....	86
Figura 8: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Jatobá.....	87
Figura 9:Modelo de Carreira Caleidoscópica de Castanheira	89
Figura 10: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Bambu.....	90
Figura 11: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Aroeira.....	92
Figura 12: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Ipê-Amarelo.....	94
Figura 13: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Sapuva	95
Figura 14: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Grumixama	97
Figura 15: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Capa-Rosa.....	98
Figura 16: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Palmeira-iça.....	100
Figura 17: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Acerola	102

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Estrutura da Pesquisa.....	20
Quadro 2- Modelos de Carreira	26
Quadro 3: Tipos/Modelos/Teorias de Carreira	35
Quadro 4: Dados sociodemográficos.....	55
Quadro 5: Transições de Carreira.....	69
Quadro 6: Características.....	82

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	12
1.1	Problemática.....	15
1.2	Objetivos.....	17
1.2.1	Objetivo Geral.....	17
1.2.2	Objetivos Específicos.....	17
1.3	Justificativa.....	18
1.4	Estrutura do trabalho.....	20
2	PROFISSÕES E MODELOS DE CARREIRA.....	20
2.1	MODELOS DE CARREIRA.....	23
2.1.1	Carreira Tradicional.....	23
2.1.2	Dupla Carreira.....	26
2.1.3	Carreira Proteana.....	28
2.1.4	Carreira Sem Fronteiras.....	29
2.1.5	Pós-Corporativo.....	30
2.1.6	Carreira Inteligente.....	31
2.1.7	Teoria de Construção de Carreira.....	32
2.1.8	Empregabilidade.....	32
2.1.9	Carreiras Sustentáveis.....	33
2.1.10	Eventos Casuais e Choques de Carreira.....	33
2.1.11	Ecossistema de Carreira.....	34
2.2	Modelo de Carreira Orgânico.....	35
3	TRANSIÇÃO DE CARREIRA.....	40
3.1	UM CALEIDOSCÓPIO DE MUDANÇAS.....	41

3.1.1	Autenticidade.....	45
3.1.2	Equilíbrio.....	46
3.1.3	Desafio.....	48
4	METODOLOGIA.....	49
4.1	Tipo de pesquisa.....	49
4.2	Abordagem.....	50
4.3	Método da pesquisa - História oral temática.....	50
4.4	Técnica de análise de dados.....	53
5	ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	54
5.1	Apresentação das profissionais entrevistadas.....	55
5.2	Histórias e profissões: uma conexão importante.....	57
5.3	Características Evidenciadas Ou Procuradas - Modelo de Carreira Orgânico 71	
5.4	MODELO DE CARREIRA CALEIDOSCÓPICA.....	83
6	CONCLUSÕES.....	104
	REFERÊNCIAS.....	107
	APÊNDICE(S).....	119

1. INTRODUÇÃO

À medida que o cenário profissional e organizacional evoluiu, as teorias de carreira têm desempenhado um papel crucial na compreensão das dinâmicas que geram transformação no mundo do trabalho. A ruptura do modelo que se compreende tradicional de carreira ocorreu em meados dos anos de 1970, em que a carreira era um privilégio dos homens, grupo socialmente dominante, a qual proporcionava uma certa estabilidade aos trabalhadores. No decorrer do tempo, com o ingresso da mulher no mercado de trabalho, o aumento do nível de escolaridade, afirmação dos direitos individuais e a globalização; surge o modelo moderno de carreira (CHANLAT, 1995). Nesse modelo, independe se o trabalhador é do sexo feminino ou masculino, tampouco a origem social. O foco passa a ser as habilidades para o trabalho (BALASSIANO; VENTURA; FONTES, 2004).

As transformações mundiais apontam para uma era “pós-moderna” de gerir a carreira, centralizada na autogestão. Essa transformação compõe a evolução da ideia de carreira, como algo que era responsabilidade da organização, para um novo conceito no qual cabe ao indivíduo a responsabilidade por gerir sua trajetória de profissional (FONTENELLE, 2006). Embora não haja uma simetria entre os países, essas transformações levaram a contextos de mercado de trabalho mais justos e flexíveis; desregulamentação dos sistemas de emprego e um destaque dos mercados globais (GOLDE, DORE, 2004). Através da revisão bibliográfica realizada por Sullivan e Baruch (2009), foi possível identificar, segundo os autores, diversos modelos de carreiras sendo eles: estruturas integrativas, carreiras híbridas e o Modelo de Carreira Caleidoscópica. Reforçando a ideia da multiplicidade de padrões e modelos de carreira e a evolução desses conceitos, assegura a importância de estudar os diferentes tipos de carreira.

Como consequência dessa mudança na relação do indivíduo com sua carreira profissional, novos modelos e teorias de carreira foram surgindo. Desafiando as estruturas organizacionais tradicionais surge a Carreira Proteana onde o indivíduo assume o comando da sua trajetória profissional e busca desenvolver-se a partir de iniciativa própria e tem sua carreira orientada por valores (BRISCOE; HALL, 2002).

Ainda destacando o papel central do indivíduo, a teoria de Carreira sem Fronteiras surge com uma percepção de carreira mais dinâmica e autogerenciável. Um modelo em que a carreira passa a ser construída pelos interesses do indivíduo, onde a questão chave é a autogestão (GUAN; KHAPOVA; HALL; LORD, 2019). Complementar a esse modelo Arthur et al. (1995) abordam a teoria de Carreiras Inteligentes destacando a necessidade de adaptabilidade como uma característica chave para prosperar em um ambiente de trabalho dinâmico e a relação de

troca entre o indivíduo e a organização (ARTHUR et. al, 1995). O paradigma pós-corporativo de carreira aborda carreiras mais individuais que ultrapassam as fronteiras geográficas e organizacionais, destacando também o papel da mobilidade, busca por riqueza individual, integração com a família, independência, flexibilidade para responder às demandas e oportunidades (PEIPERL & BARUCH, 1997).

Buscando considerar fatores que podem impactar a trajetória profissional dos indivíduos a Teoria de Construção de Carreira buscou enfatizar a importância da narrativa pessoal na construção de uma carreira profissional, a autorreflexão, adaptabilidade e uma reavaliação contínua em sua carreira em um mundo marcado pela incerteza (SAVICKAS, 2005). A Empregabilidade proposta por Fugate et al. (2004), é definida como a forma de adaptabilidade ativa do trabalho, focando a atenção dos indivíduos às oportunidades de trabalho. Considerando fatores internos e de contexto que podem afetar a sustentabilidade das carreiras surge a Carreira Sustentável como um processo dinâmico (NAGY, FROIDEVAUX, & HIRSCHI, 2018). Ainda pensando nos contextos de carreira as teorias de Eventos Casuais e Choques de Carreira diz que acontecimentos podem influenciar na tomada de decisão de carreira dos indivíduos ou levá-los a refletir sobre sua trajetória (BAUMEISTER et al. 2001; AKKERMANS et al., 2018). Complementar, a teoria de ecossistema leva em consideração os fatores que limitam ou proporcionam desenvolvimento de carreira e conseqüentemente a sua sustentabilidade (BARUCH & ROUSSEAU, 2019).

Apesar das nuances específicas, os diversos modelos de carreira abordados acima, compartilham características semelhantes que refletem pilares fundamentais para a construção de trajetória profissional, podendo destacar a autogestão, adaptabilidade, flexibilidade e mobilidade. Essas características deram origem ao **Modelo de Carreira Orgânico** proposto nesta pesquisa.

O estudo de Wilkoszynski e Vieira (2013) buscou examinar como os indivíduos estão reagindo frente às mudanças do mundo do trabalho e se eles adotariam posicionamento mais alinhados a pressupostos do modelo tradicional, aos modelos emergentes ou em uma perspectiva mista, ou simultânea. A pesquisa apontou a partir da análise qualitativa e quantitativa para posicionamentos alinhados a pressupostos de modelos emergentes de carreira, mesmo sem ter internalizado tais questões tampouco as transformado em ações efetivas na gestão de suas carreiras, as concepções mais modernas de carreira mantêm-se mais no “discurso” do que na “ação”.

Vale ressaltar também que a trajetória profissional é influenciada por contextos que moldam a carreira dos indivíduos, como: ambiente global, modelos da sociedade e da cultura,

gênero, etnia, contexto de trabalho, padrões individuais de carreira, entre outros (MAYRHOFER, MEYER; STEYRER, 2007). Patton e McMahon (2014) também defendem que as carreiras são desenvolvidas com base nos sistemas familiares, sociais, históricos, culturais, geográficos e sociopolíticos em que os indivíduos vivem.

Considerando que o contexto do indivíduo interfere diretamente na construção de sua trajetória profissional, quando abordarmos a questão de gênero essa temática torna-se mais sensível. Em razão à tardia inserção das mulheres no mercado de trabalhos, elas foram obrigadas a ajustar-se a estruturas organizacionais que favoreciam homens, já que o universo de trabalhadores é majoritariamente masculino e as únicas experiências e demandas que se tinha eram as deles (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009). Se outrora o desafio da mulher era adentrar no mercado de trabalho, hoje os desafios estão em manter-se no mercado de trabalho devido às diferenças salariais, faltas de oportunidades, discriminações, assédios e preconceitos (SULLIVAN; MAINIEIRO, 2008; CIQUEIRA; SAMPARO, 2017; CERIBELI; SILVA, 2017).

Vendo a necessidade de compreender os motivos que orientam as decisões de carreiras femininas, Mainiero e Sullivan, em 2005, deram origem ao *Kaleidoscope Career Model* (KCM)- Modelo de Carreira Caleidoscópica. Esse modelo considera três parâmetros que vão guiar as transições de carreira do indivíduo, denominados: Autenticidade - como o alinhamento entre os valores pessoais e o trabalho; Equilíbrio - Como a possibilidade de conciliação entre a vida pessoal e profissional e o Desafio- como o desejo pessoal de valorização pessoal e avanço na carreira. Segundo os autores, os três parâmetros se fazem presentes durante toda a trajetória profissional do indivíduo, o que muda é a prioridade que se dá a eles. (MAINIERO; SULLIVAN, 2005; 2006).

No cenário moderno das primeiras duas décadas do século XXI, em que o indivíduo tem papel central para a construção de sua trajetória profissional as transições de carreira ganham evidência já que é um momento de reflexão, autoconhecimento que requer tomada de decisão (SULLIVAN; AL ARISS, 2019; RIZZATTI et al., 2018). A fim de ajustarem-se a essas mudanças, as empresas observam a necessidade de corresponder às mudanças do mercado, adotando condutas mais flexíveis uma vez que as mudanças são constantes (HALL; MOSS, 1999). Fazendo com que o modelo tradicional de carreira, que se desenvolvia em estruturas organizacionais hierárquicas, não pareça mais o ideal, abrindo portas para novos modelos de carreira.

1.1 Problemática

Diante das transformações de carreira e a perspectiva de um contrato individual, fica cada vez mais claro, que os indivíduos estão comprometidos com seus interesses e valores e estão abandonando organizações que não contribuem para seu sucesso. Uma pesquisa realizada pela *ADP Research* entrevistou 32924 trabalhadores em 17 países no mês de novembro de 2021, sendo 5768 entrevistados entre países da América Latina (Argentina, Brasil e Chile). A pesquisa identificou que quatro a cada cinco brasileiros (81%) afirmam ter considerado fazer uma mudança de carreira nos últimos 12 meses da realização da pesquisa e nos três países latino-americanos estudados, o desejo dos trabalhadores em abrir o próprio negócio é mais forte do que em qualquer outro lugar do mundo. Complementar a isso, a pesquisa destacou que as mulheres latino-americanas estão mais propensas a querer mudar para o trabalho de meio período do que os homens.

Dados do Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) mostram que o Brasil teve taxa de rotatividade de 49,4% em 2022 e 46,2% em 2021. Com um movimento semelhante, o Rio Grande do Sul no ano de 2022 apresentou uma taxa de 50,1%, e 46,9% em 2021. A taxa de rotatividade é um indicador que reflete a movimentação dos trabalhadores, com diferentes implicações possíveis em cada contexto social e econômico. Quando essa taxa é alta, pode indicar baixa qualidade das relações de trabalho, desafios na retenção de talentos e instabilidade de um ambiente econômico (BOLETIM DE TRABALHO DO RIO GRANDE DO SUL, 2023).

Após a pandemia de COVID-19 os trabalhadores têm se questionado sobre a segurança no emprego, além disso, eles estão mais do que nunca pensando no bem-estar pessoal e na vida fora do trabalho, intensificando o desejo de condições de trabalho mais favoráveis com maior flexibilidade, opções de trabalho remoto e melhor cultura organizacional. Os indivíduos estão mais interessados na ética e nos valores das empresas, passando a considerar procurar um novo emprego se descobrirem diferença salarial injusta entre homens e mulheres ou nenhuma política de diversidade e inclusão na empresa em que trabalham (RICHARDSON; ANTONELLO, 2022). Com isso, fica ainda mais evidente que não se trata mais de apenas salário ou a concessão de benefícios financeiros, mas sim, um conjunto amplo de fatores que promovem a satisfação do indivíduo e fazem com que os indivíduos realizem uma movimentação de carreira.

Por mais que o descontentamento com os modelos tradicionais tenham incentivado o surgimento de carreiras não tradicionais e não lineares, esses novos modelos estão limitados a

estudos empíricos e não levam em consideração as experiências de trabalho das mulheres (SULLIVAN; ARTHUR, 2006; POWEL; MAINIEIRO, 1993).

O racionalismo das mulheres involuntariamente as obriga a escolhas que exigem uma reflexão que compatibilize as necessidades de seus filhos, cônjuges, pais idosos, amigos e colegas. E tudo isso vai orientar a gestão de sua carreira. No meio da carreira optando pelo equilíbrio as mulheres podem ajustar suas ambições para obter um horário mais flexível que possibilite o equilíbrio com a vida pessoal ou ela pode deixar de lado as necessidades de trabalho em favor das necessidades das pessoas que estão ao seu lado. Elas entendem que qualquer decisão que tomem por si mesmas acarreta mudanças na vida dos outros (SULLIVAN; MAINIERO, 2008).

A pesquisa de Sergers *et al.* (2008), identificou que as carreiras das mulheres são voltadas a valores e prezam pelo crescimento pessoal. Além disso, as mulheres preferem interagir com pessoas e são instigadas por novas experiências e a busca por aprendizado no trabalho visando além das fronteiras organizacionais. Já os homens valorizam suas conquistas individuais e possuem maior mobilidade física, a qual consiste no desejo de uma pessoa em trabalhar em várias empresas à medida que percebe seu desenvolvimento.

A questão da mobilidade física para a mulher pode ser explicada devido às responsabilidades familiares. A mulher para se manter perto da família, pode renunciar propostas de trabalho que exijam mudanças de residência e constantes viagens. Pelo fato da carreira feminina ser mais descontínua, a mobilidade psicológica é a fim a essas carreiras (SULLIVAN E ARTHUR, 2006). Por outro lado, altos cargos corporativos que demandam viagens e mudanças constantes, privilegiam homens, que estão mais dispostos em abdicar do convívio familiar diário em razão do trabalho (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

A participação das mulheres na força de trabalho no Brasil, em 2023, atingiu o percentual de 52,2%, vale ressaltar que esse número chegou a 54,3% antes da pandemia de covid-19 (IBGE, 2024). No relatório divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística as conclusões são de que houve melhora de alguns indicadores sociais das mulheres na área de saúde e educação. No entanto, nas esferas de mercado de trabalho e em espaços de tomada de decisão, segue o cenário da impossibilidade de não as colocar em posição de igualdade com os homens. Outra questão que segue aparecendo é a responsabilidade dos afazeres domésticos e cuidados com terceiros, que segue como um fator limitador, pois tende a reduzir a ocupação das mulheres ou direcioná-las para ocupações menos remuneradas (IBGE, 2021).

A pesquisa de Schultheiss (2009) também identificou que diferente dos homens, as mulheres têm uma maior tendência a modificar seus objetivos de carreira e abdicar de propostas de trabalhos pelas responsabilidades familiares. Com isso, estudos indicam a existência de conflitos trabalho-família principalmente quando se trata de carreira de mulheres (ERWIN,1997; HITE; MCDONALD, 2003). A questão de gênero é um importante fator a ser considerado quando tratamos de trajetória de carreira, já que ele irá nutrir e determinar quais serão os interesses, objetivos e ações dos indivíduos (LENT; HACKETT; BROWN, 1999).

O principal marcador social em torno deste estudo é a diferença de gênero, embora existam outros como raça, classe, sexualidade, faixa etária e contexto conjuntural do trabalho, os quais permitem analisar as diferenças sociais no campo de carreiras (DICKENS; WOMACKB; DIMES, 2018). O Modelo de Carreira Caleidoscópica contribui para a discussão da diferença de gênero, já que considera o momento de vida e o contexto social do indivíduo, mas principalmente da mulher, no momento de transição de carreira à luz dos parâmetros de autenticidade, equilíbrio e desafio.

Por isso, temos como pergunta de pesquisa: **Como os parâmetros da carreira caleidoscópica resultam um processo de transição de carreira quando a escolha se dá por um Modelo de Carreira Orgânico?**

1.2 Objetivos

A seguir estão expostos os objetivos que conduziram a proposta de pesquisa.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar como os parâmetros da carreira caleidoscópica resultam em um processo de transição de carreira quando a escolha se dá para um Modelo de Carreira Orgânico;

1.2.2 Objetivos Específicos

1. Identificar os tipos de profissão – tradicional ou *outsider* - adotados no processo de transição de carreira;
2. Analisar as características do Modelo de Carreira Orgânico destacadas no processo de transição vivenciados pelos sujeitos da pesquisa;
3. Verificar quais os parâmetros são mais evidenciados no processo de transição de carreira;

1.3 Justificativa

As mudanças na sociedade contemporânea têm destacado as transições de carreira como um dos temas mais pertinentes. Esse destaque decorre, principalmente, do declínio natural da carreira tradicional, fortemente vinculada a uma profissão e/ou organização específica (BARUCH, 2011; TIEPPO et al., 2011).

Conforme a pesquisa realizada pela ADP *Research*¹ não se trata mais apenas de questões financeiras como gatilho para a transição de carreira. Em sinergia a isso, o Modelo de Carreira Caleidoscópica (*Kaleidoscopic Career Model – KCM*) analisa a decisão e transição de carreira considerando fatores que reafirmam o compromisso com seus valores pessoais; fatores que possibilitem a conciliação de maneira saudável entre a vida pessoal e profissional e o desejo pessoal de valorização pessoal e avanço na carreira, determinados pelos parâmetros autenticidade, equilíbrio e desafio.

Estudos relacionados à temática da transição de carreira permitem diferentes reflexões, uma vez que elas podem ser planejadas ou não, e podem ocorrer em qualquer momento da vida dos indivíduos nos mais variados contextos (CORDEIRO, 2022; GREENHAUS et al., 2019; VELOSO, 2012; GUAN et al., 2019; OLTRAMARI, GRISCI, 2012; VELOSO, DUTRA, 2010; DUBERLEY, COHEN E LEESON, 2007). As mudanças no mundo do trabalho têm levado ao surgimento de diferentes modelos para explicar os tipos de carreira e as diferentes perspectivas e contexto dos indivíduos. Por esse motivo surgem conceitos como: tipos de carreira tradicional, *outsider* e dupla carreira e teorias/modelos de carreira proteana, sem fronteira, pós corporativo, carreira inteligente, empregabilidade, carreiras sustentáveis, eventos casuais e choques de carreira, ecossistema de carreira e teoria de construção de carreira. Cada um deles reflete a resposta às mudanças nas condições de trabalho e às necessidades dos indivíduos na época (ano) em que foram escritos, pensados. Acontece que, dependendo das circunstâncias pessoais e das condições de mercado as experiências individuais podem encaixar-se em diferentes tipos/modelos/teorias de carreira. Na prática, a maioria desses modelos compartilham características comuns, reconhecendo a importância da adaptabilidade, autogestão, flexibilidade e da mobilidade. Portanto, entende-se neste estudo a relevância e a importância de agrupar esses modelos sob um único conceito que, como vai ser visto na sequência, aqui vamos chamar de Modelo de Carreira Orgânico. Esse modelo reconhece a diversidade e a

¹ O ADP *Research* é um Instituto líder global em pesquisa de mercado de trabalho e desempenho de funcionários.

complexidade das carreiras modernas, mas também destaca os elementos comuns apresentados pelos tipos/modelo/teorias de carreira que são relevantes para as carreiras no mundo do trabalho moderno.

Por isso, debater esse assunto é de suma importância já que as taxas de rotatividade no mercado de trabalho indicam um crescimento ano após ano. Levando em consideração a média global, uma pesquisa realizada pelo LinkedIn (2015) identificou que os brasileiros são mais passivos quando se trata de tomar decisões de carreira. Diante disso, compreender as motivações que levam à transição de carreira é um tema fértil e passível de investigação científica e de produção do conhecimento, desde que a carreira deixou de ser um caminho linear e previsível passou a ser resultado das escolhas individuais o que pode aumentar o número de transições ao longo da vida profissional (SAVICKAS; BAKER, 2005).

Ao debater os parâmetros que orientam as decisões de carreira dos indivíduos a partir do Modelo de Carreira Caleidoscópica é possível identificar as motivações pelas quais eles traçam/alteram a sua trajetória profissional. (AHL, 2006; CABREIRA, 2009; MAINIERO; SULLIVAN, 2005; MARLOW, 2014).

Este estudo pretende construir novos conhecimentos que contribuem para a temática de carreira no Brasil já que segundo as revisões sistemáticas de literatura de Bandeira (2018); Gonzaga (2019) e Vicentini (2021) apontam uma carência na literatura nacional a respeito de pesquisas que abordem a temática.

Além disso, permitirá que as organizações, seus líderes e gestores compreendam a importância de determinado parâmetro (autenticidade, equilíbrio e desafio) na vida profissional dos indivíduos, já que se não alcançados dentro ou fora da organização, fazem-nos alterar sua trajetória profissional. Com isso as organizações poderão estabelecer políticas que proporcionem aos indivíduos encontrar o melhor arranjo entre sua vida pessoal e profissional, possam ser fiéis aos seus objetivos e atinjam a valorização profissional direcionados a desafios, conforme propõe o Modelo de Carreira Caleidoscópica. E os indivíduos compreenderão que suas motivações não são atípicas e sim comuns entre os indivíduos que os buscam os priorizam em diferentes etapas da vida profissional, uma vez que a trajetória profissional tem se tornado cada vez mais autônoma.

O modelo ainda aborda a questão da diferença de gênero propondo padrões de carreira caleidoscópica alfa (homens) e beta (mulheres), o que pode ainda auxiliar no avanço dos debates sobre as diferenças de gênero existentes. Assim, observamos empenho teóricos que buscam classificar, caracterizar e compreender diferentes percursos profissionais e diferentes

maneiras de se comportar frente às dificuldades e possibilidades que se configuram no novo contexto de trabalho.

1.4 Estrutura do trabalho

A seção anterior apresentou a parte introdutória, contendo problemática, objetivos e justificativa para o estudo. A próxima seção visa desenvolver os aspectos teóricos sobre os tipos de profissões e modelos de carreira. A seção 3 vai tratar do Modelo de Carreira Caleidoscópica (MCC). A seção 4 desbrava a metodologia a ser utilizada. A seção 5 visa apresentar a análise dos resultados e a última seção, 6, apresentar os resultados obtidos pela pesquisa conforme o quadro 1.

Quadro 1: Estrutura da Pesquisa

Seção	Conteúdo
1.Introdução	Problemática, objetivos e justificativa para pesquisa
2.Profissões e Modelos de carreira	Descrição dos modelos e teorias de carreira, como, Carreira Tradicional, Dupla Carreira, Carreira Proteana, Carreira Sem Fronteira, Pós Corporativo, Carreira Inteligente, Teoria de Construção de Carreira, Empregabilidade, Carreiras Sustentáveis, Eventos Casuais e Choques de Carreira e Modelo de Carreira Orgânico
3.Modelo de Carreira Caleidoscópica	Descrição detalhada do modelo de carreira caleidoscópica (MCC)
4.Metodologia	Metodologia a ser utilizada na pesquisa
5.Análise dos Resultados	Apresentação e análise dos resultados obtidos
6. Conclusão	Resultados finais e considerações

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

2 PROFISSÕES E MODELOS DE CARREIRA

A concepção de profissão é abordada como um fenômeno complexo, considerado multideterminado que se expressa nos âmbitos social, individual e institucional. Socialmente, as profissões representam a organização histórica do trabalho; individualmente reflete a realização pessoal através da experiência laboral; e institucionalmente é definida pelos processos em que os atores sociais buscam reconhecimento e autorização para exercer uma função (BENDASSOLI, 2009). O termo profissão em uma perspectiva funcional trata de um conjunto de funções, conhecimentos e competências que possibilitam a execução de determinada atividade (SANTOS, 2011). Todavia os autores Aboot (1998) e Rodrigues (2002) defendem a profissão como um processo e produto social historicamente construído.

A Teoria do Desvio no âmbito profissional aborda justamente essa questão das relações sociais para determinar o que é considerado convencional ou não. A concepção de desviante pode ser compreendida a partir da perspectiva da estatística, como tudo que varia excessivamente com relação à média ou definida também como qualquer coisa que difere do comum. As carreiras desviantes, com base na teoria do desvio, estão associadas à ideia da realização de um ato não apropriado, que viola um conjunto de regras. Seu propósito com o exercício de uma carreira desviante pode ser ou não consciente, mas existirá uma motivação de caráter social por trás do ato realizado de forma privada, secreta ou solitária. O indivíduo que não vive de acordo com esse conjunto de regras é considerado *outsider* (BECKER, 2008).

O conceito de *outsider* surgiu na sociologia, a partir da teoria do desvio, em 1963, tendo como base a perspectiva da rotulação, com a publicação do livro “*Outsiders: studies in the sociology of deviance*” escrito por Howard S. Becker. Até 2008 no Brasil, era comum realizar a tradução de *outsiders* por “marginais e desviantes”, termos com significados divergentes ao que realmente se refere a ideia conceitual. Somente com a publicação do livro de Becker, em 2008, no Brasil, que o termo *outsider* se consagrou nas ciências sociais.

Inicialmente o termo *outsider* era usado para descrever indivíduos que desviam das normas sociais estabelecidas. Com o tempo Becker ampliou suas pesquisas e passou a estudar o desvio sob a ótica da sociologia das profissões, uma concepção útil no desenvolvimento de modelos sequenciais de vários tipos de comportamento desviante, dando origem ao termo carreira *outsiders*. A primeira carreira alvo dos estudos de Becker foi a carreira de músico, onde identificou que os indivíduos são considerados *outsiders* por desenvolverem trajetórias profissionais que vão de encontro as convenções da sociedade ou de um grupo dominante (BECKER, 2008).

São considerados *outsiders* os profissionais que têm sua carreira, sua cultura e seu estilo de vida não convencional. Essa designação ocorre por um processo de rotulação/julgamento, realizado por um determinado grupo social que considera o comportamento dos *outsiders* desviante de padrões que julgam normais em uma trajetória profissional (BECKER, 2008).

Profissões classificadas como *outsiders* impõem desafios adicionais aos indivíduos, pois divergem das normas convencionais da sociedade. Essa divergência exige dos profissionais *outsiders* uma abordagem de gestão criativa, explorando a subjetividade dos profissionais (BARROS; CAPELLE; GUERRA, 2021).

O processo de rotulação presente nesta modalidade de carreira envolve cinco fases de desvio. A primeira consiste em cometer um ato desviante dos padrões; a segunda fase é a sua entrada em um grupo desviante, devido a essa interação percebe-se e aceita-se o desvio,

sentindo-se pertencente, consolidando sua identidade; já a terceira fase está em ser rotulado como um *outsider*; a quarta está na percepção de fracasso social, por ser tratado pela sociedade como desviante e a última fase é o compartilhamento da cultura e problemas por meio da participação em grupos desviantes (BARROS, CAPELLE; GUERRA, 2021).

O estudo de Barros *et al.* (2018), percebeu que a maioria das profissões *outsiders* não são consideradas profissões e sim um hobby e por isso sofrem por parte de amigos, família e sociedade preconceitos. Os trabalhadores *outsiders* que não possuem um contrato formal de trabalho, são os responsáveis pelo gerenciamento, reputação e credibilidade de sua carreira a fim de atrair e manter seus clientes. Além disso, estão expostos a condições precárias de trabalho, realizam mais de uma função relacionada à sua carreira e por muitas vezes ainda têm de trabalhar em outras áreas para manter seu sustento.

O desvio social refere-se ao fenômeno pelo qual indivíduos ou grupos afastam-se das normas estabelecidas pela sociedade, muitas vezes de maneira inconsciente, e especialmente à medida que suas carreiras progridem. Ser indivíduo *outsider* implica estar à margem dessas normas, frequentemente em decorrência de escolhas profissionais que não se alinham com as expectativas profissionais convencionais. Profissões como a de artistas circenses, músicos, artesãos, artistas visuais, modelos e atletas são exemplos típicos e carreiras *outsiders*, pois desafiam os padrões convencionais de trabalho (BARROS, 2018).

Essas carreiras podem enfrentar obstáculos significativos em sua evolução, pois os profissionais podem ter dificuldades em gerenciar suas trajetórias, além de enfrentarem desafios financeiros e de reconhecimento em seus campos. Tais adversidades podem levar à marginalização dessas carreiras, reforçando sua posição como *outsider*. Em contraste, as profissões tradicionais tendem a oferecer um caminho vertical e estável dentro de uma estrutura organizacional, com menos barreiras ao progresso profissional e maior aceitação social. A carreira *outsider*, portanto exige uma resiliência e criatividade para superar desafios em um ambiente não valoriza a divergência. (BARROS, 2018; CHANLAT,1995).

Diante de um mundo multiconectado e multidisciplinar que vivemos e que têm se afastado das características do modelo tradicional surgem novas formas de organizar e acumular trabalho, conforme as teorias de carreira abordadas a seguir. Todavia, é fundamental estabelecer uma distinção clara entre os padrões de profissões convencionais (tradicionais) e o modelo de

carreira tradicional, pois embora possam parecer semelhantes, representam conceitos distintos com implicações diferentes para a trajetória profissional de um indivíduo².

2.1 MODELOS DE CARREIRA

Essa seção visa apresentar os tipos e modelos de carreira. Os tipos de carreira referem-se às estruturas das profissões e ocupações específicas que os indivíduos escolhem. Definido pelas habilidades, estrutura organizacional, treinamento, bem como o papel social e reconhecimento associado a cada carreira. Já os modelos de carreira vão descrever as estratégias e padrões que os indivíduos adotam ou podem adotar durante sua trajetória profissional.

2.1.1 Carreira Tradicional

O entendimento do que hoje chamamos de carreira é resultado da constituição da sociedade industrial no século XIX, a qual abriu espaço para novos modelos de trabalho e de expectativa de sucesso que encorajaram a promoção social (CHANLAT, 1995). Embora na sociedade industrial o conceito de carreira já fosse utilizado, o termo vocação é que era, até então, utilizado para explicar as escolhas profissionais. A concepção de carreira, como conceito, foi desenvolver-se no século XX (HERR, 2001), e a ciência consolidou o tema na década de 1970, na Europa e nos EUA, com as obras de Hall (1976) denominada “*Career in organizations*”; de Schein (1978), “*Matching Individual and Organizational Needs*” e de Van Manager (1977), “*Organizational careers: Some New Perspective*”.

No Brasil, um dos primeiros materiais publicados sobre carreira foi o livro do professor Joel Dutra lançado em 1996, intitulado Administração de Carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas; lançado visando prover literatura nacional que organizasse os conhecimentos e experiências sobre a administração de carreiras para profissionais preocupados em repensar a gestão de pessoas. Em um ambiente político dominado pela repressão, o que influenciava o ambiente de trabalho tornando-o altamente hierárquico. As

² Os padrões de profissões convencionais são aqueles que seguem um padrão determinado como normal dentro de uma trajetória profissional (carreira) determinada por um grupo social (BECKER, 2008). Vale ressaltar que diferente de padrões convencionais (tradicional) de profissões, o modelo tradicional de carreira prevê estabilidade, progresso linear vertical, divisão sexual e social do trabalho pertencente a grupos majoritariamente masculinos (CHANLAT, 1995). Não quer dizer, que todas as pessoas que se encontram em profissões ditas tradicionais vão escolher modelos de carreira (a forma como a desenvolvem ao longo da vida) tradicionais, bem como, nem todas as pessoas de profissão *outsider* vão escolher Modelos de Carreira Natural ou fugirão do modelo tradicional de carreira.

organizações recebiam trabalhadores com pouca qualificação e a gestão de pessoas baseava-se na remuneração e controle (FLEURY; FICHER,1992).

Com a sociedade cada vez mais industrializada, a partir da década de 1970, surge em destaque uma diferenciação entre um modelo de carreira tradicional e um modelo moderno. O modelo de carreira tradicional foi marcado pela estabilidade, enriquecimento, progressão linear vertical, divisão sexual e social do trabalho, em que a ascensão era uma possibilidade majoritariamente para o sexo masculino e o desenvolvimento do indivíduo estava relacionado à organização. Esse modelo prevaleceu em um contexto de sociedade onde as organizações ofereciam muitos empregos e estabilidade. A expectativa do indivíduo, nesta época, estava atrelada a sua permanência em uma organização e o seu sucesso consistia em ascender de cargos dentro da hierarquia organizacional (CHANLAT,1995).

Em meados dos anos de 1970 o cenário começou a mudar e características como estabilidade, boa remuneração, previsibilidade na carreira, formação adequada e ética no trabalho, já não necessariamente se acumulavam (CHANLAT,1996). Mudanças sociais a partir desse período até o ano da pesquisa de Chanlat (1995) ocorreram, como: oportunidades profissionais passaram a alcançar as mulheres de diferentes grupos sociais, houve uma valorização da qualificação do trabalho, flexibilização do trabalho e globalização da economia, o que ocasionou a eclosão do modelo moderno marcado pela descontinuidade, instabilidade e horizontalidade (CHANLAT, 1995).

O modelo tradicional era mantido por cenário econômico e de trabalho e por estruturas e normas impostas pela sociedade que reafirmavam o modelo masculino de estrutura familiar (SULLIVAN; CROCITTO, 2007). Neste modelo, o sucesso dentro da carreira é proporcional ao nível hierárquico que o indivíduo consegue alcançar dentro da organização, (BALASSIANO; VENTURA; FONTES, 2004). E embora novos modelos de carreira surjam, o modelo de carreira tradicional ainda existe conforme Wilkoszynski e Vieira (2013) e vive entre os paradigmas do velho e do novo.

Na perspectiva de buscar elementos diferentes de uma ideia de carreira estável e manter as organizações atualizadas, estudos são desenvolvidos, como de o Hall (1976) e Markus & Ruvolo, (1989) e a partir de seus resultados de pesquisa e desenvolvimento de ações organizacionais, passa a se dar uma atenção diferente a gestão de carreira. Com a ideia de que a responsabilidade por gerir a carreira colaboradores é da empresa, dada a sua relevância nessa época e a profissionalização da gestão. Assim, a gestão de carreira busca permear os interesses das instituições e de seu pessoal (CHANLAT, 1995).

No Brasil, também na década de 1980, surgiram as primeiras práticas e instrumentos de gestão de carreira dentro das organizações (VELOSO; DUTRA, 2010), em um contexto marcado pela estagnação econômica, desemprego, aumento das demissões e pela inflação alta (DUTRA,2002). Nesse período as empresas tinham intervenção de sindicatos fortalecidos e a gestão de pessoas e carreiras consistia em descrição, requisitos e avaliação de cargos.

A partir dos anos de 1990, o perfil dos trabalhadores mudou devido às reestruturações que ocorreram entre as décadas de 1980 e 1990. Conceitos como o *downsizing*³, o *rightsizing*⁴, subtração dos níveis hierárquicos, necessidade de competitividade e as novas reorganizações empresariais fizeram com que o trabalhador passasse a buscar se colocar no mercado de trabalho de alguma forma (MALSCHITZKY, 2012; SILVA *et al.* 2012). Ou seja, o trabalhador começava a olhar para sua carreira para além de uma única organização e uma única opção.

Também na década de 1990 surgiram novas tecnologias, o que contribuiu para o aumento do desemprego no Brasil e no mundo. Em muitas organizações algumas máquinas substituíam postos de trabalho. Em outras, novas possibilidades surgiam. O aparecimento de novos mercados provocou nas organizações a necessidade de um diferencial competitivo e como consequência a busca por redução de custos, as definições de metas e as privatizações. Passada mais de uma década, nos anos 2000, a responsabilidade social e ambiental marca as organizações e influencia o comportamento destas no mercado de trabalho (DUTRA,2010).

Em 2001, no livro *Gestão de Carreiras na Era do Conhecimento*, Martins (2001) propõe reflexões individuais e extensivas às organizações sobre o desafio de gerenciar carreiras diante das necessidades de atração, desenvolvimento e retenção de competências, sinalizando comportamentos que levam a novos modelos de carreira. Schein (1990), conceitua carreira como o modo pelo qual a vida profissional de uma pessoa desenvolve-se ao longo do tempo. Já para Chanlat (1995), o conceito consiste em um ofício, uma profissão que progride. Outra concepção importante defendida por Hall (1976) é que a carreira é uma sequência de atitudes e comportamentos relacionados com experiências e atividades na trajetória profissional, durante a vida do trabalhador. Conforme é possível observar no quadro 1 características do modelo tradicional e moderno de carreira.

³ Termo usado para denominar a redução proposital da força de trabalho com o objetivo reduzir custos (REGO E CUNHA, 2005).

⁴ Termo usado para determinar a simplificação do trabalho e a melhoria da produtividade das atividades a partir da quantidade apropriada de pessoas que acrescentam valor aos produtos/serviços e processos da empresa (REGO E CUNHA, 2005).

Quadro 2- Modelos de Carreira

Modelo Tradicional	Modelo Moderno
Um homem	Um homem e/ou uma mulher
Pertence aos grupos socialmente dominantes	Pertencente a grupos sociais variados
Estabilidade	Instabilidade
Progressão linear vertical	Progressão descontínua vertical e horizontal

Fonte: Chanlat (1995)

Diante do exposto é possível observarmos que as carreiras são produto das estruturas sociais, econômicas e culturais e que à medida que a sociedade evolui a carreira adquire novas formas (CHANLAT, 1995; SCHEIN, 1984). Segundo Gunz *et al.* (2011) as carreiras desenvolvem-se paralelamente ao seu contexto. São diversas as abordagens que levam em consideração o ponto de vista psicológico, processos interpessoais; assim como há abordagens que ressaltam a importância da estrutura organizacional, cultura e ambiente como contexto de carreiras (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007).

À medida que examinamos as estruturas convencionais das carreiras tradicionais, abrimos espaço para a abordagem dos profissionais *outsiders*, como já vimos, e profissionais com duplas carreiras, em que proporcionam uma versatilidade, permitindo que os indivíduos transcendem limites profissionais, conforme podemos ver a seguir.

2.1.2 Dupla Carreira

Buscando experimentar o novo e avançar em diferentes áreas do conhecimento, o agente criativo da nova geração profissional tem uma formação ampla e diversificada. Essa geração é denominada *slash*, ou no Brasil denominada Dupla Carreira. O termo é utilizado para indicar o indivíduo que possui mais de uma atividade profissional desenvolvida de forma paralela, independentemente se o tempo de dedicação é igual, se possuem correlação, se há remuneração e se o vínculo é autônomo ou empregatício (ALBOHER,2007; AZEVEDO, 2014). A chave para o sucesso nessa modalidade de carreira é acrescentar às partes que não são flexíveis na vida do indivíduo, atividades flexíveis (ALBOHER,2012).

Na pesquisa de Alboher (2012) identificou-se que a dupla carreira se divide entre o equilíbrio do que se precisa fazer e o que se ama fazer. Outra dinâmica presente na carreira *slash*, porém abordada por Eugenio (2012) é a de “se virar: um aprender enquanto se faz”, que trata daqueles profissionais que acumulam atividades em busca de desempenhar uma atividade principal, talvez pela falta de dinheiro ou pelo prazer que vão descobrindo no decorrer do processo.

Essa tipologia de carreira caracteriza-se pelo desempenho de atividades paralelas de natureza diferentes, já que o desempenho de atividades de mesma natureza em organizações ou empregadores diferentes denomina-se trabalho secundário (AZEVEDO,2014; EUGENIO, 2012). A diversificação dos trabalhos possibilita que distintas vocações e atividades se combinem e ultrapassem as fronteiras organizacionais e seja um conjunto de experiências individuais as quais fundem-se com a vida pessoal (ALBOHER, 2007).

No Brasil, o estudo de Lima, Santos e Sampaio (2021a) buscou compreender, numa perspectiva interdisciplinar, as características das trajetórias dos *slashers*, e identificou características como: (i) indivíduos que conseguem transitar entre períodos geracionais; (ii) a lógica de se virar; (iii) paragens e desmobilizações; (iv) as experiências e experimentações como processo de descobertas de si e de novas rotas profissionais “ao fazer na prática” (v) o trabalho como fonte de prazer-sofrimento, reconhecimento e identidade. Sua crítica sobre a “glamourização” ou “romantização” da carreira *slash* deu origem a outro estudo por Lima, Santos e Sampaio (2021b).

À luz da psicodinâmica do trabalho, identificou que “nem tudo é tão bonito como parece ser”, já que além do prazer na trajetória dos *slashers* também há sofrimento, ansiedade e situações de conflito. Ademais, o trabalho passa a ser fonte de prazer-sofrimento, sublimação, estratégias defensivas, reconhecimento, identidade, inteligência, zelo, carga e descarga psíquica (LIMA, SANTOS E SAMPAIO, 2021b).

A carreira dupla permite que os trabalhadores desenvolvam maior autonomia, passando a definir suas regras, aumentem sua criatividade no ambiente de trabalho, em que o trabalho gira em torno de si e não em torno da organização, e passem a admirar a amplitude da mobilidade vertical no trabalho (LUI, 2022).

2.1.3 Carreira Proteana

Hall em 1976, desenvolveu o conceito de carreira denominada Proteana, termo derivado do Deus grego Protheus, o qual possuía habilidade de mudar de forma à vontade. Identificado como um tipo de carreira construída pelo indivíduo e não pela organização, a qual tem como base sua identidade pessoal e é reinventada pela pessoa de tempos em tempos, por intermédio de um contrato psicológico, baseado na aprendizagem contínua.

O contrato de carreira deixa de ser um pacto com a organização; e passa a ser um acordo da própria pessoa com o próprio trabalho, o qual pode proporcionar ganhos de conhecimentos e habilidades (MCDONALD; BROWN; BRADLEY, 2011). Os indivíduos buscam dentro das organizações conhecimento e desenvolvimento profissional os quais contribuam para alcançar novas/melhores colocações no mercado de trabalho (SULLIVAN, 1999; MAGUIRE, 2002). As experiências com educação, treinamento, trabalho em várias organizações, mudanças no ambiente organizacional e fatores individuais determinam as escolhas pessoais de carreira e impactam na busca pela autorrealização do indivíduo (HALL; MOSS, 1998).

A Carreira Proteana pode ser identificada a partir de duas características: a autogestão da carreira, em que o indivíduo assume o comando da sua trajetória profissional e busca desenvolver-se a partir de iniciativa própria; e a orientação por valores, quando o profissional estabelece prioridades e objetivos alicerçado em valores próprios e o seu sucesso é definido com base em parâmetros individuais (BRISCOE et al., 2006).

O objetivo desse modelo de carreira é o sucesso psicológico que vem do sentimento de orgulho e realização pessoal (felicidade familiar, realização, paz interior etc.), diferentemente do que era valorizado no modelo de carreira tradicional cujo objetivo era alcançar maiores salários, níveis hierárquicos e status. Uma das características desse tipo de carreira é que ela exige no indivíduo um alto nível de autoconsciência e responsabilidade pessoal, o que para algumas pessoas pode ser ótimo, porém para outras pessoas, assustador, representando uma falta de apoio externo (HALL, 1996).

A evolução conceitual reflete a crescente complexidade e globalização do ambiente de trabalho contemporâneo, onde os horizontes se expandem além das fronteiras tradicionais dando origem ao modelo de carreira sem fronteiras que será detalhado a seguir.

2.1.4 Carreira Sem Fronteiras

No início da década de 1990, a maioria das carreiras eram consideradas estáveis, lineares e se buscava o emprego vitalício como o ideal. Mas, nesse mesmo período, surge o termo carreira sem fronteiras, em 1993, em uma conferência realizada pela *Academy of Management Meeting* em Atlanta, Georgia, cujo tema foi *Managing the Boundaryless Organization* (Gerenciando a organização sem fronteiras). O termo ficou conhecido por Jack Welch, CEO da General Electric. A ideia na época foi encorajar os funcionários a deslocarem para onde fosse necessário e falar com quem fosse necessário para que as coisas acontecessem (ARTHUR, 1995).

Os autores DeFillippi e Arthur (1994, p. 307) definiram a carreira sem fronteiras como “sequências de oportunidades de trabalho que vão além dos limites de configurações de emprego único”. No ano seguinte, Arthur *et al.* (1995) em sua pesquisa abordou três aspectos individuais necessários para a construção da carreira sem fronteiras, sendo eles: O saber porque (*Knowing-why*) que se relaciona com a motivação própria para o trabalho; O saber como (*Knowing-how*) que se refere a experiências e habilidades adquiridas pelo indivíduo e; O saber quem (*Knowing-whom*) que trata dos relacionamentos interpessoais que podem influenciar as organizações ou ser influenciado.

A mobilidade então é conceituada como a capacidade, a disposição e o desejo que um indivíduo tem de mudar geograficamente e de interagir com as diferenças culturais, profissionais e empresariais fazendo ajustes necessários para a melhora de seu desempenho profissional e enriquecimento pessoal (FREITAS, 2009). Porém, a mobilidade não surge apenas de uma necessidade individual, mas também de uma realidade organizacional concreta, devido às mudanças organizacionais impostas pela economia cada vez mais competitiva e globalizada. Concomitante a isso, há a expansão da internet que promove a produção e transmissão de informações sem barreiras geográficas.

A carreira sem fronteiras tem como ambiente de trabalho o mundo; e os indivíduos e as empresas devem estar dispostas a adaptar-se a ambientes, grupos, área de conhecimento e tipos de trabalhos distintos (CRESSWEL; DOROW; ROSEMAN, 2017). As oportunidades de trabalho ultrapassam os limites das fronteiras, organizacionais, relacionais, hierárquicas,

profissionais e psicológicas (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996). Os indivíduos e as empresas para se manterem atraentes e competitivas no mercado devem estar atentos às possibilidades de mobilidade que podem surgir dentro do seu contexto. Isso, só confirma que a mobilidade se apresentou como um contexto de carreira, podendo ele ser interno ou externo.

A mobilidade quando se trata de carreiras sem fronteiras pode ser física, quando se trata de movimentos que ultrapassam os limites físicos reais, entre empregos, organizações, localizações geográficas e modalidades de empregos; e psicológica, refere-se à orientação psicológica do indivíduo para fazer tais movimentos (SULLIVAN; ARTHUR, 2006). O conceito de sucesso profissional não está aliado ao salário e sim a critérios subjetivos e individuais, onde o trabalhador busca a identificação com o trabalho e não com a organização (MELLO *et al.*, 2009).

Ainda rompendo com o modelo tradicional e na perspectiva de autogerenciamento de carreira e na adaptabilidade da carreira frente aos diferentes cenários de um mundo pós-industrial e globalizado, destacamos a seguir o modelo Pós-corporativo.

2.1.5 Pós-Corporativo

Esse modelo de carreira surgiu devido a existência da carreira tradicional onde predominavam as carreiras verticais. Quatro fatores fizeram com que as organizações adotassem carreiras horizontais, em que as pessoas teriam mais probabilidade de se mover. Primeiramente a desaceleração da economia; segundo a presença de baby boomers em cargos gerenciais; terceiro, muitas empresas adaptaram suas estruturas a fim de reduzir custos, diminuindo as oportunidades de promoção e por fim as empresas começaram a desenvolver os generalistas em vez de especialistas funcionais, nisso o plano de carreira horizontal ganhou destaque (PEIPERL & BARUCH, 1997).

A carreira pós-corporativa é caracterizada por essa transição das estruturas tradicionais em que a progressão era vertical para carreiras mais individuais e horizontais que ultrapassam as fronteiras geográficas e organizacionais. A natureza independente do trabalho deste modelo, busca a riqueza individual, integração com a família, independência, flexibilidade para responder às demandas e oportunidades. Essas novas carreiras desenvolvem-se fora das grandes organizações ou entre elas (PEIPERL & BARUCH, 1997).

Os indivíduos nesse modelo se identificam com sua profissão ou setor e não com uma única organização. Eles também assumem maior autonomia e responsabilidade na gestão de suas carreiras, enfatizando o desenvolvimento contínuo de habilidades e adaptabilidade.

Promove a integração da vida pessoal e profissional possibilitando a exploração de carreiras não tradicionais e liberdade de adequar a carreira aos seus próprios valores e aspirações (PEIPERL & BARUCH, 1997).

Diante das constantes transformações no cenário mundial e no ambiente das organizações, os modelos de carreira também evoluem e destacam cada vez mais o papel do indivíduo em buscar estratégias para se manter empregável e perseguirem suas aspirações como podemos ver na Carreira inteligente abordada a seguir.

2.1.6 Carreira Inteligente

As carreiras inteligentes são unidades fundamentais por meio das quais as competências das pessoas e das empresas empregadoras evoluem ao longo do tempo. Com isso, passa a existir uma troca discreta, em que a empresa ganha produtividade e a pessoa ganha experiência de trabalho, de forma proeminente (ARTHUR et. al, 1995).

Esse paradigma de carreira promove a acumulação das competências essenciais de saber porque, saber como e saber para quem, as quais promovem concepção mutável, em contraste aos sistemas de emprego mais antigos. Esse modelo de carreira prevê que a identificação primária de uma pessoa seja com a sua atividade e não com um único empregador, como a competência de saber por quê. A competência saber quem, consiste no indivíduo identificar as redes pessoais que fortalecem a sua reputação. A competência saber como, é identificar os canais para o desenvolvimento de suas atividades (ARTHUR et. al, 1995). Tais competências são adequadas também à perspectiva das Carreiras sem Fronteiras (DEFILLIPPI E ARTHUR, 1994).

Com isso, tem-se uma carreira inteligente quando essas competências de saber por que, saber quem e saber como, são desenvolvidas dentro de empresas inteligentes, promovendo um conjunto de princípios subjacentes às modalidades de emprego. Para Veloso et. al (2016) a construção de carreiras inteligentes pode ocorrer mesmo vinculadas a uma única organização. Para os autores Arthur et. al (1995) os indivíduos esperam que as empresas apoiem esse tipo de competências devido ao interesse comum, o sucesso.

Os indivíduos buscam obter êxito em suas trajetórias profissionais, porém para que isso ocorra é necessário considerar as experiências subjetivas de carreira e compreender a complexidade que as múltiplas transições podem causar. Considerando isso e quase como consequência da carreira inteligente, surge a Teoria de construção de carreira.

2.1.7 Teoria de Construção de Carreira

A teoria de construção de carreira aborda a importância que a adaptação a um ambiente social tem para o desenvolvimento humano em uma perspectiva contextual e cultural sobre a adaptação social e criação de nichos. A teoria postula que os indivíduos são agentes ativos e constroem suas carreiras dando sentido às suas experiências de vida e moldando as suas identidades vocacionais ao longo do tempo (SAVICKAS, 2005).

Esse modelo tem como foco a função de trabalho; já que, ao desempenhar uma função expectativas sociais são adotadas, e esse indivíduo terá que se preparar para lidar com as transições de carreira entre posições ocupacionais. Servindo como um mecanismo de integração ou conexão social, as posições ocupacionais são um meio para se manter na sociedade: preocupação (a atenção que as pessoas dão ao futuro com o objetivo de se planejarem); controle (através da autodisciplina, esforço e persistência possam moldar seus objetivos de carreira); curiosidade (é a capacidade do indivíduo a pensar em si em várias situações e papéis) e confiança (a segurança para realizar suas escolhas) (SAVICKAS & PORFELI, 2012). Enfatiza a importância da autorreflexão, adaptabilidade e uma reavaliação contínua em suas carreiras em um mundo marcado pela incerteza (SAVICKAS, 2005). A adaptabilidade também é destacada no tipo de carreira denominado Empregabilidade.

2.1.8 Empregabilidade

Esse modelo de carreira é definido como a forma de adaptabilidade ativa do trabalho a qual permite que os trabalhadores identifiquem e realizem oportunidades de trabalho. Trata-se de uma construção psicossocial baseada em características individuais que proporcionam a cognição, comportamento e afeto, e melhoram a interface indivíduo-trabalho. Segundo os autores, o aspecto individual desse modelo coincide com a mudança na responsabilidade pela carreira, de empregadores para empregados (FUGATE et al. 2004).

Destaca-se as três dimensões que compõe a empregabilidade são: a identidade profissional (funciona como uma bússola, já que ao saber quem se é ou quem se quer ser profissionalmente suas estruturas psicológicas individuais delinearam suas possibilidades de trabalho) (FUGATE et al., 2004; MARKUS, 1993; MARKUS & RUVOLO, 1989); a adaptabilidade pessoal (capacidade de mudar fatores pessoais para atender as diferentes situações e demandas, aumentando a atratividade dos indivíduos para os empregadores em condições de trabalho em constante mudança) (CHAN, 2000; CRANT, 2000) e o capital

humano (fatores que influenciam a progressão na carreira de uma pessoa, como idade e educação etc.) (BECKER, 1975).

A empregabilidade propicia ao indivíduo uma maior mobilidade tanto dentro como entre organizações, também aumenta a chance de o profissional conseguir um emprego e facilita a identificação e realizações de oportunidades, através de uma adaptabilidade (pró)ativa (FUGATE et al., 2004). E por consequência surge a ideia de Carreira Sustentável, como resultado das escolhas relacionadas à Empregabilidade.

2.1.9 Carreiras Sustentáveis

Esse modelo foi introduzido por Van der Heijden e De Vos (2015) no *Handbook of Research on Sustainable Careers*, conceituado como uma série de experiências profissionais que atravessam vários espaços sociais, caracterizados pelas decisões individuais proporcionando um significado para o indivíduo e continuidade da carreira ao longo do tempo. É vista também como um processo dinâmico onde os fatores internos e de contexto afetam a sustentabilidade das carreiras (NAGY, FROIDEVAUX, & HIRSCHI, 2018).

Caracterizado por uma atenção especial à ética e a responsabilidade nas escolhas de carreira, esse modelo ressalta a importância de aprendizado contínuo e adaptação diante as mudanças no ambiente de trabalho. Aborda também a noção de que as carreiras devem ser construídas de forma ética, responsável e adaptável buscando a prosperidade. Ressalta o aspecto de bem-estar dos profissionais e a busca pelo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (VAN DER HEIJDEN E DE VOS, 2015).

Os autores De Vos, Van der Heijden, & Akkermans (2020) consideram três aspectos importantes como indicadores de uma carreira sustentável, são elas: saúde, felicidade e produtividade. São aspectos fundamentais para a prosperidade individual, bem-estar da família, da organização onde se trabalha e da sociedade.

Lawrence, Hakk e Arthur (2015) complementam o conceito de sustentabilidade com dois elementos fundamentais: a empregabilidade: capacidade de ingressar no mercado de trabalho e a trabalhabilidade: envolve as expectativas de longo-prazo de um trabalho.

2.1.10 Eventos Casuais e Choques de Carreira

A maioria das pesquisas aborda que os eventos casuais influenciam a tomada de decisão de carreira de um indivíduo. Esses eventos podem ser não planejados, acidentais, situacionais,

imprevisíveis ou não intencionais (ROJEWSKI, 1999; BETSWORTH & HANSON, 1996, WILLIAMS et al., 1998).

Uma das contribuições teóricas do estudo de Baumeister et al. (2001) foi a identificação de eventos casuais como um elemento fundamental na carreira das pessoas. Os eventos negativos podem ter um impacto mais forte quando comparados aos positivos. Complementar a isso, a pesquisa de Bright et al. (2005) constatou que as pessoas primeiramente lembram-se de eventos inesperados que as impactaram de maneira negativa.

Ao encontro dos eventos casuais e levando em consideração a imprevisibilidade dos contextos, o choque de carreira surge na busca por analisar e discutir como eventos externos não planejados influenciam e fazem refletir sobre a trajetória de carreira. Algumas características são destacadas para caracterizar os choques de carreira como a frequência que o evento ocorre, a capacidade de previsibilidade a capacidade de controlar os ou prever os eventos, a valoração, podendo ser ela positiva ou negativa de acordo com o impacto causado em sua vida e decisões de carreira; a fonte do evento, a área em que o evento ocorre podendo ser interpessoal, familiar, organizacional ou geopolítico e, por fim, a duração do evento (AKKERMANS et al., 2018).

Os conceitos de eventos casuais e choques de carreira estão intrinsecamente relacionados na compreensão dos fatores que moldam as trajetórias de carreira. Ambos destacam a importância de reconhecer e gerenciar a imprevisibilidade da carreira, os eventos de carreira podem impactar as trajetórias profissionais de maneira mais ampla, os choques de carreira têm um impacto mais profundo.

2.1.11 Ecossistema de Carreira

Nessa perspectiva, a carreira integra um ecossistema extenso e complexo, no qual envolve muitos atores que se relacionam em níveis profundos ou superficiais, essas relações proporcionam o funcionamento do ecossistema. Representam os atores e espaços sociais de um ecossistema o indivíduo (ator principal), organizações, família, governo, associações, sistemas legais, instituições etc. (BARUCH, 2015).

O ecossistema permite analisar os fatores que limitam ou proporcionam desenvolvimento de carreira e consequentemente a sua sustentabilidade (BARUCH & ROUSSEAU, 2019). Toda alteração no ecossistema de carreira faz com que o indivíduo se movimente com intuito de equilibrar o sistema a fim de se manterem ativos no mercado de trabalho (GUO & BARUCH, 2021).

Em essência, Baruch (2015) enfatiza a importância de compreender e gerir as interações do indivíduo e os seus ecossistemas de carreira, que abrangem não apenas as suas aspirações, mas também as oportunidades e restrições apresentadas pelos mercados organizacionais e de trabalho em que operam.

2.2 Modelo de Carreira Orgânico

O quadro 2 apresenta uma síntese dos principais modelos e teorias sobre carreira expostos na literatura. Entre eles, falta ainda abordar o Modelo de Carreira Caleidoscópica. No entanto, neste estudo optamos por apresentá-lo separadamente com o objetivo de dar mais destaque já que se trata de um modelo que guia a presente pesquisa e que se desenvolve na perspectiva de identificar porque as pessoas vivem transições de carreira.

Quadro 3: Tipos/Modelos/Teorias de Carreira

Tipos/Modelos/Teorias de carreira	Autores	Características
Tradicional	Chanlat (1995); Chanlat (1996)	<ul style="list-style-type: none"> - Carreira Linear - Estabilidade - Lealdade à organização - Avanço vertical - Compromisso a longo prazo com uma única organização
Dupla Carreira	Alboher (2007); Alboher (2012); Azevedo (2014); Lui (2022).	<ul style="list-style-type: none"> - Carreira Autodirigida - Flexibilidade na gestão do tempo e prioridades - Integração da paixão e propósito de trabalho - Múltiplas identidades e papéis profissionais - Diversificação de trabalhos
Proteana	Hall (1976); Hall (1996); Hall; Moss (1998); Briscoe et al. (2006).	<ul style="list-style-type: none"> - Carreira Autodirigida - Orientação por valores - Aprendizado contínuo - Carreira descontínua - Carreira flexível - Busca realização pessoal e auto desenvolvimento
Sem Fronteiras	DeFillippi e Arthur (1994); Arthur <i>et al.</i> (1995); Sullivan e	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilidade física e psicológica - Carreira orientada por rede

	Arthur,(2006) Freitas, (2009); Mello et al. (2009)	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidade pela carreira é do indivíduo - Experiências interculturais <li style="padding-left: 20px;">Ambiente de trabalho diverso
Pós-Corporativo	Peiperl & Baruch (1997)	<ul style="list-style-type: none"> - Independência de carreira - Diversos empregadores - Mobilidade - Flexibilidade - Integração da vida pessoal e profissional - Desenvolvimento contínuo
Carreira Inteligente	Arthur et. al, (1995); DeFillippi e Arthur (1994)	<ul style="list-style-type: none"> - Ênfase em alavancar habilidades, conhecimentos e relacionamentos - Equilíbrio com valores pessoais - Vínculo com a atividade
Teoria de Construção de Carreira	Savickas, (2005); Savickas & Porfeli, (2012)	<ul style="list-style-type: none"> - Carreira autogerida - Leva em consideração as experiências de vida e sociais; - Adaptabilidade - Autorreflexão contínua
Empregabilidade	Markus & Ruvolo, (1989);Markus (1993);Chan (2000); Crant (2000); Fugate et al. (2004);	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptabilidade - Construída a partir das características individuais; - Autogestão de carreira - Mobilidade
Carreira Sustentável	Van der Heijden e De Vos (2015) ; Nagy, Froidevaux, & Hirschi (2018); De Vos, Van der Heijden, & Akkermans (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Considera contexto interno e externo - Carreira contínua - Aprendizado contínuo - Busca a prosperidade, bem-estar, saúde, felicidade e prosperidade - Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional
Eventos Casuais e Choques de Carreira	Rojewski, (1999); Betsworth &	<ul style="list-style-type: none"> - Indivíduo desempenha um papel ativo na identificação e avaliação dos eventos

	Hanson, (1996); Williams Et Al., (1998); Akkermans Et Al., 2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Imprevisibilidade de carreira - Resiliência e adaptabilidade na gestão de carreira - Adaptabilidade
Ecosistema de Carreira	Baruch, (2015); Baruch & Rousseau, (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptabilidade - Integração de trabalho, aprendizagem e desenvolvimento pessoal - Indivíduo como ator principal - Busca equilíbrio do ecossistema

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Diversas características são comuns em diferentes tipo/modelos e teorias de carreira, mesmo abordadas de formas diferentes expressam o mesmo conceito, sendo elas: a **autogestão de carreira** é abordada diversas vezes como responsabilidade do indivíduo pela carreira, autonomia de carreira e carreira autodirigida, ambas expressam a responsabilidade do indivíduo por gerir sua carreira (MARKUS, 1993; DEFILLIPPI E ARTHUR, 1994; ARTHUR *et al.*,1995; HALL, 1996; PEIPERL & BARUCH, 1997; HALL e MOSS, 1998;CHAN, 2000; CRANT, 2000; BRISCO *et al.*, 2006; FUGATE *et al.*, 2004; SAVICKAS, 2005; SULLIVAN e ARTHUR, 2006; ALBOHER,2007; FREITAS, 2009; MELLO *et al.*, 2009; ALBOHER 2012; SAVICKAS & PORFELI, 2012; AZEVEDO, 2014;BARUCH, 2015; BARUCH & ROUSSEAU, 2019; LUI, 2022). **flexibilidade** abordada muitas vezes como foco em valores, interesses e habilidades pessoais, equilíbrio entre a vida profissional e familiar, e múltiplas identidades e papéis profissionais refletindo a ideia de moldarem suas trajetórias profissionais de acordo com suas necessidades, valores, circunstâncias e possibilitando um equilíbrio entre vida pessoal e profissional (HALL, 1996; PEIPERL E BARUCH, 1997; SAVICKAS, 2005;ALBOHER, 2007, 2012) e **adaptabilidade** abordado como aprendizado contínuo, autorreflexão contínua, ênfase em alavancar habilidades e conhecimentos, resiliência e integração de trabalho, aprendizagem e desenvolvimento pessoal ambas consistem na capacidade dos indivíduos se adaptarem a mudanças e diferentes contextos de trabalho (ARTHUR *et al.*, 1995;PEIPERL E BARUCH, 1997; HALL & MOSS, 1998; CHAN, 2000; CRANT, 2000; FUGATE *et al.*, 2004; SAVICKAS, 2005; VAN DER HEIJDEN E DE VOS, 2015; AKKERMANS *et al.*, 2018; GUO E BARUCH, 2021) . Outra característica comum é a **mobilidade** podendo ser física quando ultrapassam limites físicos entre empregos,

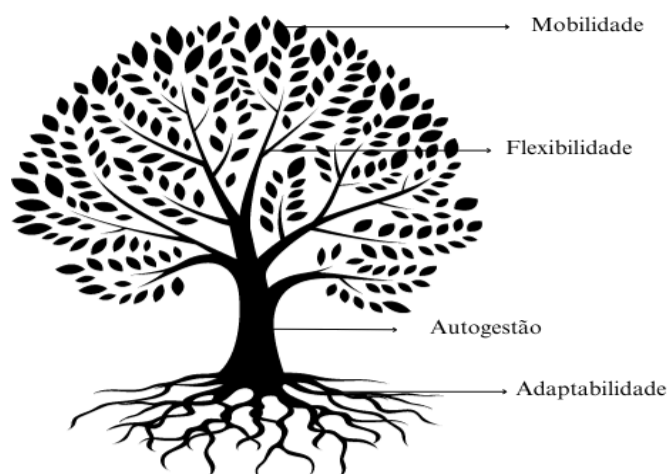
organizações, localizações geográficas e modalidades de emprego ou a psicológica refere-se à orientação psicológica do indivíduo para fazer tais movimentos (DE FILLIPPI E ARTHUR, 1994; ARTHUR et al., 1995; ARTHUR ROUSSEAU, 1996; PEIPERL E BARUCH, 1997; FUGATE et al., 2004; SULLIVAN; ARTHUR, 2006; LUI, 2022).

Essas características comuns nos diferentes tipo/modelos e teorias de carreira e refletem a resposta às transformações profundas e contínuas no mundo do trabalho, consequência também das transformações da sociedade. À medida que o cenário profissional evoluiu com mudanças tecnológicas, econômicas e culturais, as teorias de carreira adaptaram-se para abordar suas especificidades. Elementos como a autogestão de carreira, adaptabilidade, flexibilidade e mobilidade tornam-se comuns devido a necessidade de indivíduos gerenciarem suas carreiras em um contexto dinâmico e imprevisível. Esses elementos distanciam-se cada vez mais de carreiras tradicionais e dão um destaque maior ao profissional que está exercendo um papel central na construção e trajetória de carreira.

Os diversos nomes de modelos de carreira que surgiram depois do tradicional buscam explicar mudanças que são consequências da sociedade e da adaptação das empresas. Buscam diferenciação, mas é possível identificar que o contexto geral é de adaptação ou adaptabilidade. A adaptabilidade que é exigida do profissional contemporâneo assemelha-se à da natureza. Adaptabilidade que sustenta o profissional em sua trajetória, assim como uma árvore que se sustenta a partir de suas raízes e se adapta e cresce em resposta ao ambiente. Autogerenciando sua carreira de forma a prosperar, com flexibilidade e mobilidade quando necessário.

São variados modelos que podem ser compilados em um. Modelos que essencialmente buscam mostrar o profissional contemporâneo, independente do “tempo” em que ele se encontra. O profissional orgânico, aquele que se desenvolve pelo contexto, ou como diria Darwin, o mais adaptável ao contexto (Figura 1).

Figura 1: Modelo de Carreira Orgânico



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Neste modelo, a raiz simboliza a adaptabilidade, pois é responsável por absorver os principais nutrientes e se adapta às diferentes condições do solo, assim como a capacidade humana em adaptar-se a diferentes ambientes e contexto, ao passo que absorve conhecimentos e experiência. O tronco associado ao autogerenciamento, representa o alicerce sólido que sustenta a árvore, análogo às decisões e valores centrais que sustentam o autogerenciamento, mantendo o indivíduo firme frente aos desafios. Os ramos, refletem a flexibilidade e estendem-se em diferentes direções a fim de encontrar luz e espaço, congruente à capacidade dos indivíduos em flexibilizarem suas carreiras no âmbito profissional e pessoal. As folhas, representam a mobilidade, são móveis e flexíveis, virando-se para a luz do sol e se movendo com o vento. Assim como os indivíduos que podem mesmo ligados a sua carreira podem movimentar-se psicologicamente e fisicamente. Cada elemento desempenha um papel crucial, destacando a complexidade e a interconexão dessas características para a construção do Modelo de Carreira Orgânico.

Segundo Wohleben (2017), apesar de tão diferentes as árvores compartilham diversas características com os seres humanos, elas se comunicam, cultivam relacionamentos, constituem família, cuidam dos doentes e dos filhos, possuem memória, defendem-se de agressores e competem entre si ou até mesmo entre outras espécies. Semelhante aos humanos, cada uma delas se adapta de maneira eficaz aos diferentes ambientes.

O Modelo de Carreira Orgânico reflete uma abordagem orgânica e evolutiva ao desenvolvimento profissional, onde o indivíduo é o principal agente de sua trajetória, adaptando-se constantemente às mudanças e oportunidades profissionais. Esse modelo

caracteriza-se pela autogestão, adaptabilidade, flexibilidade e mobilidade em resposta às transformações profundas e contínuas no mundo do trabalho, consequência também das transformações da sociedade. Esse modelo consiste em identificarmos o modelo de carreira que represente as preferências modernas dos indivíduos, se tratando de carreira.

Com essas características em comum, podemos olhar para as transições de carreira buscando compreender o que pesa em cada momento, já que as escolhas individuais podem levar a múltiplas transições de carreira. E para isso o modelo caleidoscópico é referência importante, conforme aparece no capítulo seguinte.

3 TRANSIÇÃO DE CARREIRA

As novas e constantes transformações sociais e tecnológicas têm impactado diretamente as relações de trabalho fazendo com que as transições ocorram de forma mais frequente (VELOSO, 2012; GUAN et al., 2019). A concepção de uma carreira linear dentro de uma única organização é um modelo que está cada vez mais obsoleto (GREENHAUS et al., 2019) e o contexto mais atual é de uma concepção de transição de carreira, que se explica de diferentes formas e por diferentes momentos.

A transição de carreira é considerada como o processo de mudanças da trajetória profissional, podendo ser mudança de emprego, profissão ou orientação para atividades já exercidas. Essas transições apresentam caráter objetivo representado por alterações que podem ser notadas publicamente, e caráter subjetivo resultante da percepção individual entre o momento anterior e posterior à transição e características da nova situação (LOUIS, 1980).

O conceito pode estar relacionado também com a movimentação que o indivíduo faz para assumir uma nova identidade profissional. Concebe-se como um processo difícil e muitas vezes doloroso (VELOSO, DUTRA, 2010). O momento de transição pode ser sentido de modo satisfatório e de prestígio, mas também de tristeza e insegurança ao assumir novas responsabilidades (OLTRAMARI, GRISCI, 2012). Ou também pode ser definido como momento em que o profissional decide mudar de rota ou se reposicionar na área, podem ser grandes, por exemplo, um engenheiro decide virar médico, ou pequenas alterações profissionais, por exemplo, um advogado que atua na área trabalhista decide atuar no direito criminal, ambas podem ser consideradas transição de carreira (CORDEIRO, 2022).

Duberley, Cohen e Leeson (2007) defendem a ideia de que a transição de carreira ocorre em níveis, sendo iniciada pela transição da escola para o trabalho e finalizada pela transição

para a aposentadoria plena. Já Bridges (1991) aprofunda essa transição em três fases: 1) Término: fase em que se finaliza um trabalho; 2) Zona neutra: período que o indivíduo não se identifica com a antiga realidade e nem se ajusta a uma nova; 3) Novo começo: fase em que o indivíduo se permite experienciar uma nova oportunidade de trabalho.

As transições podem ocorrer tanto de forma voluntária, uma decisão pessoal em busca de novas oportunidades, quanto involuntária, como a perda de emprego e/ou proposta de mudança, por exemplo (VELOSO, 2012). Contudo, as motivações são inúmeras, podendo ser agrupadas como: idade, gênero, profissão, interesses, valores, descoberta de novas habilidades, o autoconhecimento e a identidade profissional (GREENHAUS, 2019). Mainiero e Sullivan (2005) percebem carreiras femininas como mais instáveis em relação às carreiras masculinas, em razão das interrupções, retornos e maior busca entre o equilíbrio trabalho-família. A fim de explicar as razões que levam o indivíduo a fazer tais transições essa pesquisa adotou o Modelo de Carreira Caleidoscópica proposto por Mineiro e Sullivan (2005,2006) que será abordado mais adiante, posteriormente será abordado as proposições e os modelos de carreira.

3.1 UM CALEIDOSCÓPIO DE MUDANÇAS

Na primeira década do século XXI, mesmo vindo de um cenário de crescimento do espaço das mulheres no mercado de trabalho, surgiu um movimento de fluxo contrário, denominado “*opt-out revolution*” pelo *The New York Times*. Consistiu no abandono por mulheres altamente qualificadas, no meio da carreira, de seus postos de trabalho, as quais optaram por não progredir na carreira para melhor atender as demandas pessoais. Esse êxodo deixou as empresas confusas, embora as razões para a saída da força de trabalho feminina fosse o fracasso das organizações em entender as diferenças de gênero (STILL, 2006).

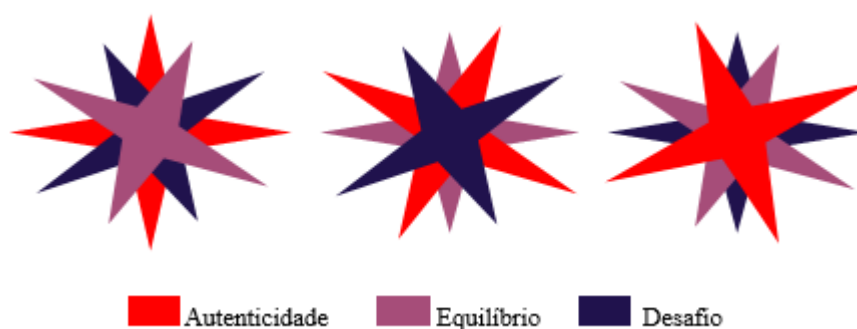
Passado um tempo do início do fenômeno e a como resultado de alguns estudos sobre, surge o chamado *Kaleidoscope Career Model* (KCM). Ele originou-se em uma série de estudos qualitativos e quantitativos a fim de investigar as razões pelas quais homens e mulheres alteram suas carreiras. Os principais resultados levaram os autores a uma identificação/definição de três parâmetros que influenciam as decisões de carreira, denominados: autenticidade, equilíbrio e desafio (MAINIERO; SULLIVAN, 2005; 2006). Sendo eles conceituados da seguinte forma:

- a) Autenticidade: definida como ser fiel a si em meio à constante entre desenvolvimento pessoal e questões de trabalho e não trabalho;
- b) Equilíbrio: definido como a tomada de decisões de modo que os diferentes aspectos da vida de uma pessoa, tanto no trabalho como fora dele, formem um todo coerente; e

c) Desafio: definido como o envolvimento em atividades que permitem ao indivíduo demonstrar responsabilidade, controle e autonomia enquanto aprende e cresce (MAINIERO; SULLIVAN, 2008, p.4).

Esses três parâmetros estão presentes nas decisões de carreira dos homens e das mulheres, porém a sua prioridade é diferente em relação ao gênero. A autenticidade, equilíbrio e desafio mudam no decorrer da vida dos indivíduos, no entanto, ambos se fazem presentes, criando diferentes padrões de carreira, conforme demonstra a figura 2.

Figura 2- Modelo de Carreira Caleidoscópica



Fonte: elaborado pela autora com base em Bandeira (2018).

O MCC propõe que, dependendo do momento da vida, um parâmetro predomina aos demais, que permanecem ativos, mas assumem um papel secundário. O estudo identificou que a maioria das mulheres busca o desafio na carreira na fase inicial (10 primeiros anos de vida profissional). Já no meio da carreira (15 a 25 anos trabalhados) priorizam o parâmetro de equilíbrio; e buscam autenticidade à medida que envelhecem - padrão de carreira caleidoscópica beta. As mulheres acreditam que o parâmetro equilíbrio é mais relevante na tomada de decisão sobre a carreira do que os homens. Para os homens, a prioridade do desafio está no início da carreira, seguido por uma ênfase no parâmetro autenticidade na fase de meio de carreira; e por fim, a necessidade de equilíbrio - padrão de carreira alfa (MAINIERO; GIBSON, 2018).

A prioridade pelo parâmetro equilíbrio do meio da carreira para as mulheres estudadas, independe se ela tem filhos, marido ou se é solteira. A preocupação está em equilibrar as necessidades pessoais, por exemplo, o cuidado dos pais, auxiliando e participando nas preocupações e interesses dos sobrinhos (as), amigos ou na procura de um companheiro. E ainda reforça que no meio da carreira é quando os indivíduos tendem a mudar suas prioridades e realizar uma transição de carreira (SULLIVAN; MAINIERO, 2008).

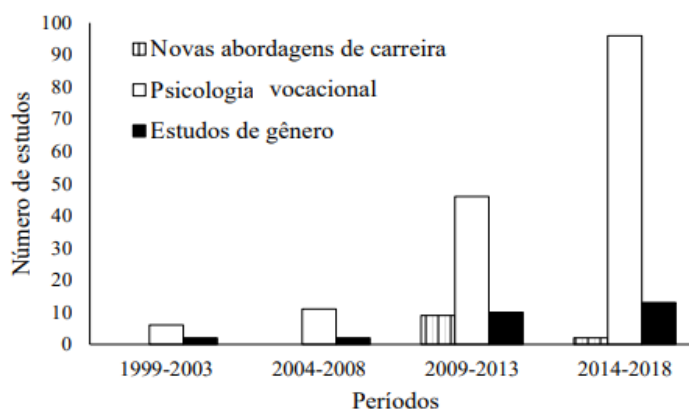
O modelo MCC, ganhou notoriedade ao reforçar o debate acerca de como as mulheres lidam com suas trajetórias profissionais por considerar o impacto do contexto sobre as decisões de carreira. Permitiu também julgar o modo como as organizações negligenciam as diferenças de gênero no contexto profissional e guiou mulheres a caminhos que as levem a trajetórias mais justas e igualitárias (CABRERA, 2009; SULLIVAN; MAINIEIRO, 2008).

Além da diferença de gênero, o MCC também destaca a diferença geracional na necessidade de autenticidade, equilíbrio e desafio. O estudo de Sullivan *et al.* (2009) identificou que a geração X prioriza em maior escala a autenticidade e o equilíbrio do que a geração dos Baby Boomers, e não foi identificada diferença significativa em relação ao parâmetro desafio. Nesse mesmo estudo, pessoas com maior nível educacional e renda priorizavam em níveis mais altos o desafio, enquanto mulheres com filhos priorizavam o equilíbrio e mulheres com nível educacional mais alto priorizavam o parâmetro autenticidade. A questão geracional também foi abordada na pesquisa de Bishu, Sabharwal e Reyes (2022), e concluiu que as necessidades de equilíbrio são relevantes para as mulheres de todas as gerações (Baby Boomer, Geração X e Geração Y), e as organizações desempenham um papel vital na suavização das questões de gênero para as mulheres gestoras.

Como um caleidoscópio que produz diferentes imagens a cada rotação do tubo e três espelhos de vidro se acomodam a cada projeção de luz, o MCC busca descrever como os indivíduos mudam o padrão de suas carreiras levando em consideração os vários aspectos de sua vida. Essas mudanças podem ocorrer em razão de mudanças internas, como, o amadurecimento ou ambientais, como a demissão. Com isso, os indivíduos vão ajustar as demandas, restrições, oportunidades de trabalho, assim como, relacionamentos e valores e interesses pessoais e tomam uma decisão que afetam o resultado do padrão de carreira caleidoscópica (SULLIVAN; BARUCH, 2009).

No Brasil, ainda são poucos os estudos que abordam o Modelo de Carreira Caleidoscópica em relação à quantidade de estudos que abordam a carreira das mulheres e as novas abordagens de carreira. Segundo a pesquisa de Gonzaga (2019), a partir da análise dos 387 artigos científicos publicados no período de 1979 a 2018 na biblioteca eletrônica SPELL-*Scientific Periodicals Electronic Library*, percebeu-se um interesse em questões ligadas aos indivíduos representando 51% dos artigos analisados. Estudos que abordaram novas abordagens de carreira, identificou-se a discussão da temática de carreira sem fronteiras e proteana, as quais tiveram uma ascensão em 2009 e 2013 representando 3% da amostra. A discussão sobre gênero em pesquisas foi discutida em 7% dos artigos, porém nenhum abordou a carreira caleidoscópica.

Figura 3: Evolução em vinte anos de novos estudos de carreira (1999-2018)



Fonte: Gonzaga (2019)

O período de 1979 a 1998 foi excluído do gráfico para que pudesse contemplar a evolução de novos estudos no campo de carreira, possibilitando visualizar o avanço dos estudos nas dimensões da psicologia vocacional, novas abordagens e estudos de gênero.

Ainda buscando compreender como mulheres brasileiras vivenciam suas carreiras levando em consideração o Modelo de Carreira Caleidoscópica, a partir de quatro estudos diferentes Gonzaga (2019) constatou: no primeiro estudo a partir de uma revisão bibliométrica um aumento sobre as novas abordagens de carreira e um aumento de 52% dos estudos sobre carreiras de mulheres. A segunda, por meio de uma survey descritiva com amostra de 482 mulheres, verificou que a variável maternidade tem maior relevância na análise de carreira pelo MCC do que a faixa etária; De abordagem mista, o terceiro estudo problematizou mudanças estruturais na relação entre mulheres e trabalho, em relação ao acesso ao ensino superior, ao sustento da família, ao adiantamento da maternidade e aos parâmetros em etapas diferentes de carreira e da vida e ; o quarto e último estudo identificou a partir da história de vida a partir da interseccionalidade de gênero, classe e raça, que elas carregam expectativas sociais e culturais da maternidade, percebem-se interrompendo suas carreiras para o cuidado com os filhos ou interrompendo o cuidado dos filhos para retornar ao trabalho, em um desafio constante em manter o parâmetro equilíbrio; e o racismo estrutural na seleção de pessoas e a construção de autenticidade e identidade de uma mulher negra.

Destinada a adaptar e verificar evidências de validade e fidedignidade para a versão brasileira da Escala de Parâmetros de Carreira Caleidoscópica no Brasil, Bandeira *et al.* (2019) revelou que o instrumento com 19 itens está em condições de ser aplicado em novos estudos e

contribuiu para a prática dos profissionais de aconselhamento de carreira além de ampliar a aplicação de seus pressupostos teóricos em um contexto culturalmente distinto do país de origem do instrumento.

Com objetivo de verificar se há diferenças entre homens e mulheres em relação às motivações para o empreendedorismo, segundo os parâmetros da Carreira caleidoscópica, demonstrou: I) o modelo MCC é utilizado para o estudo das decisões profissionais dos indivíduos, e também para a sugestão de políticas organizacionais e para os aconselhamentos de carreira; II) validou a escala de parâmetros da carreira caleidoscópica com 19 itens distribuídos nos coeficientes: balanço (equilíbrio), crescimento (desafio) e autenticidade e comparou-se os resultados com as características sociodemográficas reforçando a possibilidade de aplicação da teoria para a pesquisa e a prática do aconselhamento de carreira; III) que as principais razões para escolha do empreendedorismo foi a identificação de oportunidade, desejo por autonomia e atuação baseada em seus valores pessoais, independente do sexo. Os empreendedores priorizam mais o parâmetro crescimento em relação aos não-empreendedores (BANDEIRA,2018).

A identificação dos parâmetros, autenticidade, equilíbrio e desafio, delineados pelo Modelo de Carreira Caleidoscópica contribuiu para entender as diferentes trajetórias de carreira e a busca dos indivíduos por carreiras que possam seguir os elementos apontados no modelo Orgânico, sendo assim, faz-se necessário apresentar detalhadamente cada um deles.

3.1.1 Autenticidade

Mainieiro e Sullivan (2006) abordam o parâmetro autenticidade como a busca por ser fiel a si mesmo enquanto busca desenvolvimento profissional. Relata esse alinhamento entre valores pessoais e trabalho como algo genuíno e verdadeiro, porém difícil de identificar devido a singularidade do que é valorizado por cada pessoa. Ao encontro de Bandeira et al. (2019), que aborda também a fidelidade aos valores pessoais que definirão caminhos de forma mais autêntica e significativa, e relaciona esse parâmetro às expectativas individuais à própria carreira.

Os aspectos elencados logo abaixo que podem ser gatilhos para que a autenticidade se torne prioritária, conforme Mainieiro e Sullivan (2006):

- A busca por um objetivo: Os indivíduos buscam alinhar sua carreira e fazer escolhas que contribuam para sua felicidade e para desenvolvimento de um propósito maior.

- A busca por crescimento espiritual: Trata-se de ter atitudes coridas, ser ético, ter uma postura idônea e respeitar as diferenças, podendo ou não estar relacionada à religião e a Deus.
- Seguir seu próprio caminho: Ao tomar suas próprias decisões e agir de acordo com seus valores, os indivíduos têm orgulho por estar fazendo as coisas do seu jeito.
- A busca pela realização de um sonho: Indivíduos que querem alcançar um objetivo pessoal ou fazer o que gostam, podendo combinar a carreira com lazer.
- Superar crises: A autenticidade surge como uma força para superar problemas de saúde, dificuldades financeiras, dificuldades familiares, renovação nas empresas.

Os valores são objetivos transituacionais cobiçados e servem como princípios que guiam a vida de uma pessoa, esses valores podem variar em grau de importância (SCHWARTZ, 1994). Os valores são usados para julgar a desejabilidade de atitudes das pessoas e de circunstâncias que as pessoas são expostas ao longo do processo de socialização (BILSKY; SHWARTZ, 1994; PARKS; GUAY, 2009).

A pesquisa de Miranda (2013) identificou que há relação entre os valores individuais como um dos critérios que as pessoas utilizam para avaliar o sucesso de suas carreiras, além disso os valores pessoais afetam as reações das pessoas sobre o seu trabalho (STACKMAN; PINDER; CONNOR, 2004). Os valores pessoais associados às motivações e ao talento interferem nas decisões de carreira (SCHEIN, 1993). Os indivíduos cada vez mais buscam carreiras flexíveis, que possam ser alteradas conforme as mudanças de valores, habilidades ou desejos em suas trajetórias de vida (ANDRADE; KILIMNIK E PARDINI, 2011).

3.1.2 Equilíbrio

Consiste em priorizar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de modo que as duas ocorram de forma sinérgica. Segundo Mainiero e Sullivan (2006), principalmente mulheres mães, mas também homens e mulheres sem filhos têm valorizado carreiras que possibilitem conciliar a vida pessoal e familiar com a profissional. Alguns aspectos foram relacionados para a busca de equilíbrio:

- Ajuste: É quando há o ajuste no trabalho para atender as demandas internas e relacionais. As mulheres principalmente postergam suas necessidades e suas carreiras em razão da família.
- Consecutivo: É a pausa na profissão temporária priorizando atender as demandas da vida pessoal. Essa trajetória consecutiva se faz presente majoritariamente em carreira de mulheres que interrompem a carreira por um determinado tempo e depois voltam.
- Concorrente: É a tentativa de equilibrar tudo, trabalho e família simultaneamente. Os indivíduos ficam o tempo todo alternando entre as demandas entre trabalho e família, para isso, muitas vezes utilizam de ferramentas tecnológicas.
- Alternado: Buscam alternar os papéis dentro da família sem renunciar ao trabalho, enquanto a esposa trabalha e o marido fica em casa, e alternando enquanto a mulher fica em casa o homem trabalha.
- Sinérgico: Está na possibilidade de ter tudo, alinhando trabalho e família. Uma posição que tenha a flexibilidade de adaptar-se de acordo com as demandas que surgem ao longo do tempo.

Um dos principais desafios enfrentados pelos indivíduos na sociedade contemporânea é o equilíbrio entre uma vida pessoal e profissional (YU; LEE; NA, 2022). A possibilidade de conciliar a vida pessoal com a profissional cria uma percepção positiva em sua carreira (AMIN et al., 2017).

O conflito trabalho-família é definido como um acúmulo de atividades profissionais e pessoais e a realização de uma interfere negativamente na outra (AGUIAR, 2012). O conflito trabalho-família pode ser vivenciado por homens e mulheres, no entanto as mulheres são as mais atingidas devido elas serem as principais responsáveis pelas atividades não remuneradas cuidado com filhos e familiares e cuidado com a casa. Essas demandas consomem um tempo maior quando comparado ao homem e energia, dificultando a execução de outras atividades (SIQUEIRA, 2015; MENDES, 2018). Segundo a OIT (2012), o tempo das mulheres destinado ao trabalho remunerado é menor e o tempo dedicado ao trabalho doméstico é o dobro de horas semanais em relação aos homens (IBGE, 2018).

O movimento denominado *opt-out* por Lisa Belkin em 2003 em seu artigo “*The Opt-Out Revolution*”, descreveu justamente o desafio das mulheres em encontrar o equilíbrio entre o trabalho com os compromissos familiares, o que fez com que mulheres altamente qualificadas e bem-sucedidas optarem por sair do mercado de trabalho para ter mais tempo para os compromissos familiares. E foi justamente esse movimento que instigou as pesquisas de Mineiro e Sullivan e deram origem ao Modelo de Carreira Caleidoscópica (MCC).

3.1.3 Desafio

O desafio está relacionado ao aprendizado, ao trabalho estimulante e desafiador enquanto avança na carreira. Os desafios servem como motivação para o indivíduo, como uma oportunidade de ser produtivo e desenvolver-se, conforme os autores corroboram a seguir.

Mineiro e Sullivan (2008) definiram cinco ocasiões em que podem levar os indivíduos ao desafio: 1) Desafio como motivação: O desempenho de um trabalho difícil, exaustivo e desafiador motiva o indivíduo quando ele vê que conseguiu com êxito realizá-lo; 2) Desafio como forma de obter validação: O reconhecimento do indivíduo pela resolução de um desafio; 3) Desafio como forma de crescimento e desenvolvimento; 4) Desafio para impactar: Realizar um trabalho que impacte positivamente os membros da organização e seja respeitado por isso; 5) Desafio a fim de estabelecer *expertise*: Ser reconhecido como um expert na resolução de desafios, sendo acionado ou consultado sempre que surgir algum problema a ser resolvido.

O reconhecimento é um sentimento presente em todo ser humano, conseqüentemente em todo trabalhador que gosta de ser reconhecido pelo seu superior. A execução com êxitos dos desafios pode proporcionar o reconhecimento além de serem extremamente motivadores para algumas pessoas. Quando se tem uma tarefa que vai além do que lhe foi solicitado, o indivíduo está fazendo seu desejo por desafios. O movimento de procurar por desafios em tarefas comuns para se motivar é denominado como autonomia (WESTPHALEN et al., 2015).

Segundo Lassance (2020) a geração Y, aqueles que nasceram em 1980 e 1994, têm a visão do trabalho como um desafio e diversão, motivada por desafios que promovam o próprio crescimento. Quando identificam a falta de desafio dentro da organização eles veem como uma falta de oportunidade, fazendo-os buscar outras organizações que proporcionem novos desafios.

Portanto, após uma análise detalhada dos tipos e teorias/modelos de carreira e uma exploração profunda de cada parâmetro proposto pelo Modelo de Carreira Caleidoscópica (MCC), podemos avançar. A próxima etapa envolve a apresentação da metodologia utilizada. A metodologia foi escolhida para permitir que os objetivos da pesquisa sejam alcançados. Com essa metodologia esperamos esclarecer as complexidades e nuances do processo de transição de carreira à luz do Modelo de Carreira Caleidoscópica (MCC).

4 METODOLOGIA

Esta seção refere-se ao percurso metodológico escolhido para que fosse possível alcançar os objetivos propostos. Dessa forma, estrutura-se em apresentar primeiramente tipo de pesquisa, o método da pesquisa, os respondentes da pesquisa, a técnica de coleta dos dados e, por fim, a técnica para a análise dos dados.

4.1 Tipo de pesquisa

A presente pesquisa tem como caráter descritivo-exploratório, pois busca compreender como a busca pelos parâmetros autenticidade, equilíbrio e desafio levam os indivíduos a buscar um Modelo de Carreira Orgânico. O caráter descritivo justifica-se pela existência de materiais e escalas dos modelos de carreiras, porém os estudos que relacionam o Modelo de Carreira Caleidoscópica a outros modelos de carreira ainda são incipientes principalmente no Brasil.

O Modelo de Carreira Caleidoscópica (MCC) prevê um conjunto de três parâmetros como atributos para a transição de carreira, oferecendo uma estrutura para compreendermos os fatores que fazem com que indivíduos alterem suas carreiras. O MCC contrasta com os outros tipos de carreira, tradicional, *outsider* e dupla carreira e teorias/modelos de carreira proteana, sem fronteira, pós corporativo, carreira inteligente, empregabilidade, carreiras sustentáveis, eventos casuais e choques de carreira, ecossistema de carreira e teoria de construção de carreira, os quais prescrevem um caminho específico a seguir, os quais apresentam características comuns as quais dão origem ao Modelo de Carreira Orgânico proposto por esta pesquisa.

As pesquisas descritivas buscam descrever fenômenos ou características de um sujeito, ou de uma população e presumir as particularidades e estabelecer relações entre as variáveis (COOPER; SCHINDLER, 2016; GIL, 2012). Além disso, a pesquisa descritiva permite conhecer as diversas relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano (CERVO; BERVIAN; DA SILVA, 2007).

O caráter exploratório é adequado quando há pouco conhecimento sobre o fenômeno estudado, e visa proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses, proporcionando uma visão geral sobre o fato (GIL, 2010).

Entende-se se que este estudo contribui para o avanço e aprofundamento da temática na perspectiva de unir referenciais consolidados com um olhar diferenciado e focado em responder indagações novas de pesquisa.

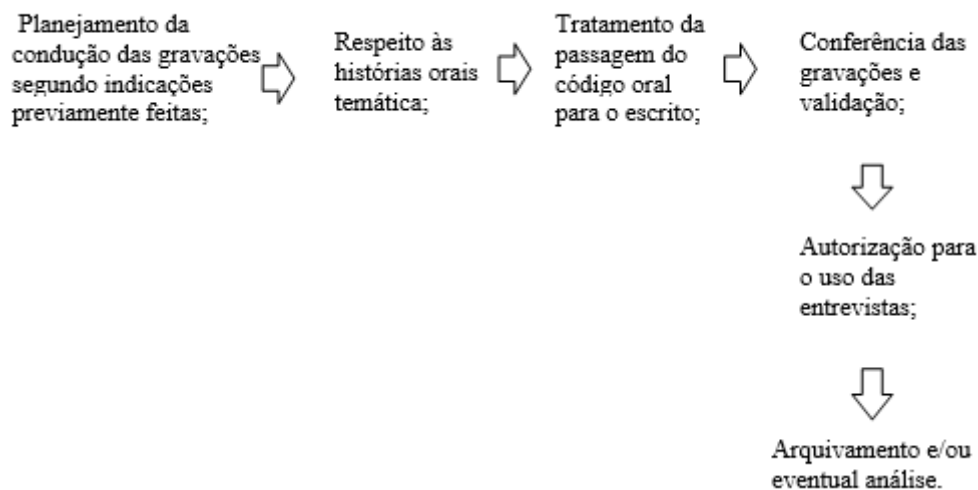
4.2 Abordagem

Considerando o objetivo da pesquisa, entende-se que a abordagem qualitativa é a mais adequada para explorar as respostas que se busca ao problema de pesquisa. As pesquisas qualitativas baseiam-se em motivações, significados, valores e crenças os quais não podem apenas ser reduzidas a aspectos quantitativos devido à particularidade do objeto de estudo (MINAYO, 1996). Neste caso, os dados coletados em forma de falas e reflexões das entrevistas são um ponto fundamental para entender os atributos de escolha na mudança de carreira, e o seu direcionamento ao Modelo de Carreira Orgânico e os cenários postos para as entrevistas em suas vidas profissionais.

4.3 Método da pesquisa - História oral temática

A fim de alcançar os objetivos propostos, esta pesquisa adotará o método de história oral, a qual permite contar histórias do tempo presente, inspirado pelas percepções do passado, cujo processo histórico não está acabado, através dos depoimentos gravados das pessoas mantendo o compromisso com o contexto social (ICHIKAWA; SANTOS, 2006). O Modelo de Carreira Orgânico proposto por esta pesquisa reflete uma abordagem orgânica e evolutiva ao desenvolvimento profissional. Esse modelo caracteriza-se pela autogestão, adaptabilidade, flexibilidade e mobilidade em resposta às transformações profundas e contínuas no mundo do trabalho, consequência também das transformações da sociedade, alinhado ao Modelo de Carreira Caleidoscópica (MCC), acredita-se oferecer maiores contribuições em direção ao conhecimento científico sobre carreiras no Brasil.

Meihs e Ribeiro (2011) ressaltam a importância de um projeto para a existência da história oral, é por meio do projeto que é sistematizado os processos, capaz de articular argumentos operacionais de ações. O projeto da presente pesquisa apresenta-se na figura 4.

Figura 4- Projeto de pesquisa

Fonte: Elaborado pela autora adaptado de Meihy e Ribeiro (2011, p. 13).

O tipo de história oral a ser abordada será a história oral temática, em que há um direcionamento e maior objetividade sobre um assunto específico que é pré-estabelecido, buscando esclarecer ou explorar a opinião do entrevistado. Por meio das entrevistas, a história oral temática mantém o foco central nas questões preestabelecidas para a investigação em determinada temática e o que é pertinente em seu contexto (MEIHY, 1996; MEIHY; HOLANDA, 2011).

O roteiro temático foi elaborado a partir do referencial teórico desta pesquisa a fim de responder seus objetivos. Optou-se por um roteiro semiestruturado de questões amplas, uma vez que é o mais adequado para entrevistas em profundidade, como era necessário para este estudo. Para o processo de validação, o roteiro foi apresentado para apreciação para um comitê de especialistas via reunião pelo Google Meet, em que o comitê apresentou suas sugestões de alterações e acréscimos. Como a apresentação do roteiro deu-se por uma reunião síncrona, as sugestões foram discutidas e realizadas de forma instantânea. O comitê de especialista foi composto por dois professores convidados, sendo que um deles apresenta um conhecimento profundo no campo de estudos relacionados a temática de carreira, e o outro por ser especialista em diferentes áreas e com diferentes abordagens metodológicas, especialmente qualitativas, a fim de enriquecer a análise e assegurar uma avaliação mais abrangente. Esses critérios ajudam a assegurar que o comitê possa fornecer uma avaliação rigorosa e imparcial do roteiro de pesquisa, contribuindo para integridade e o impacto do estudo.

Com o roteiro temático reformulado (APÊNDICE A), foi realizado um pré-teste submetido a uma mulher que passou por transições de carreira, público-alvo da pesquisa, o que possibilitou a correção e ajustes de questões. O objetivo do pré-teste é verificar possíveis falhas e dificuldades de compreensão (MARTINS; THEÓPHILO, 2009). Após a realização do pré-teste e um novo ajuste nas questões que causaram dificuldade de compreensão, iniciou-se a coleta de dados que se deu no período de dezembro de 2023 a maio de 2024, cinco meses.

A coleta de dados deu-se por meio da aplicação de entrevista em profundidade pela plataforma do Google Meet, com média de 40 minutos, com mulheres de diferentes regiões do estado Rio Grande do Sul. A entrevista em profundidade ocorre quando o entrevistado é convidado a falar livremente sobre um tema ou quando perguntas são feitas, buscam dar profundidade às reflexões. Um roteiro invisível orienta e serve de baliza para o pesquisador buscando sempre encontrar fios condutores para o aprofundamento da conversa (MINAYO, 2001). Na entrevista em profundidade os participantes falam sobre os eventos da vida, por esse motivo, recomenda-se a utilização de poucos sujeitos na pesquisa, de forma a ampliar a possibilidade de interpretação diante das narrativas pessoais abordadas (McADAMS, 2008).

As respondentes foram mulheres que passaram por transições de carreira, esse requisito se deu em razão ao Modelo de Carreira Caleidoscópica investigar a transição de carreira em diferentes momentos da vida. Segundo Minayo (2008) a escolha pelos sujeitos da pesquisa deve ocorrer de forma que os sujeitos tenham vinculação com o problema a ser estudado.

Consideramos o conceito de transição de carreira como a mudança de trajetória profissional, mudança de emprego, profissão e área de atuação, podendo elas serem voluntárias ou involuntárias (CORDEIRO, 2022; VELOSO, 2012; LOUIS, 1980). Sendo assim utilizado para identificarmos se os sujeitos passaram por transição de carreira. Após a definição do critério, ter realizado transição de carreira, quatro mulheres foram escolhidas por conveniência da pesquisadora, foram convidadas a participar da entrevista. As outras mulheres participantes foram indicadas conforme a técnica bola de neve que ocorre quando o primeiro participante do estudo indica um novo participante que, indica outro participante e assim sucessivamente até que seja alcançado o objetivo proposto Baldin e Munhoz (2011).

Para a condução das entrevistas, foi realizado um agendamento prévio com as mulheres que aceitaram participar da pesquisa. Na história oral a entrevista são encontros planejados, gravados por diferentes mídias a partir do diálogo com perguntas ou estímulos e respostas. Diferente de perguntas em que se busca respostas objetivas, os estímulos investigam a lógica e a construção do argumento (ICHIKAWA E SANTOS, 2006). No momento do agendamento da entrevista foi enviado para cada entrevistada o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

(Apêndice B), solicitando autorização para que o conteúdo do discurso fosse analisado e para que suas falas fossem utilizadas. Dessa forma, o termo garantiu formalmente o sigilo das informações e o anonimato delas (CRESWELL, 2007, 2010; FLICK, 2009, 2013).

A pesquisa contou com um total de doze mulheres entrevistadas, as quais foram atribuídos nomes fictícios a fim de manter o anonimato das entrevistadas. A coleta foi encerrada pela ausência de tempo para identificação de novas mulheres em razão da limitação de tempo para a realização desta dissertação.

4.4 Técnica de análise de dados

As entrevistas foram gravadas e após a coleta de dados, transcritas e analisadas por meio da técnica de análise textual de discurso. Essa técnica permite ao pesquisador compreender, construir e reconstruir a realidade. Ampliando assim, os campos de consciência pessoal e entrelaçando-as com outros indivíduos a partir do contexto que investiga. As realidades investigadas são incertas e mostram que ideias e teorias não refletem, mas traduzem a realidade (MORAES, 2004).

A figura 5 apresenta a síntese dos procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa destacando os métodos utilizados.

Figura 5: Síntese dos Procedimentos Metodológicos



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Para iniciar a análise textual discursiva as transcrições foram separadas em unidades de significados, denominados como o processo de unitarização; logo após buscou-se unidades com significados semelhantes, se identificadas criar vários níveis de categorias de análise, categorização; e por último o deslocamento do empírico para o teórico interpretando e produzindo argumentos buscando gerar metatexto analíticos os quais comporão os textos

interpretativos (MORAES, 2003). Esse procedimento será melhor especificado no tópico abaixo que tratará das análises de resultados.

5 ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos 12 documentos gerados pela transcrição das entrevistas, foi realizada a unitarização, que consiste no processo de recorte das falas dos entrevistados em unidades de significado a fim de captar os pontos principais das falas sobre temática investigada. (MORAES; GALIAZZI, 2006). A fim de manter o anonimato das entrevistadas elas receberam nome de árvores, como forma de alusão ao **Modelo de Carreira Orgânico**. Algumas das falas serão descritas no Apêndice C, já que a unitarização gerou mais de 500 unidades de significado. Para identificarmos as falas utilizamos o nome fictício seguido da letra P (pergunta) e o número referente a pergunta, por exemplo, CastanheiraP01 (nome, pergunta número 1).

Após a unitarização iniciou-se o processo de categorização, a qual retrata um conceito dentro de um conjunto de conceitos que desenvolve novas compreensões (MORAES; GALIAZZI, 2006). O desenvolvimento das categorias ocorre em decorrência do retorno às unidades de significado, com o intuito de construir de forma gradual o significado de cada categoria (MORAES, 2003). Nesta pesquisa, organizou-se as informações em categorias iniciais e categorias finais, conforme é possível observar no apêndice C. Segundo Moraes (2003), nesse processo podem desenvolver-se diferentes níveis de categorias ou subcategorias partindo de categorias mais abrangentes para categorias precisas.

Nesse exercício construiu-se apenas categorias iniciais e finais, entretanto, em uma análise com um corpus maior pode haver um número maior de categorias. Para chegarmos às categorias usamos o método indutivo com base nas informações observadas no corpus (MORAES,2003).

A última etapa analítica consiste na construção do metatexto, um conjunto de argumentos descritivos-interpretativos que possibilitam a compreensão do fenômeno estudado a partir do corpus de análise. A validação das compreensões ocorre pela interlocução teóricas e empíricas, sendo que o interpretar e o inferir constituem formas de teorização (MORAES,2003).

Esta seção da dissertação apresenta os resultados obtidos, sendo estruturada em quatro subseções, a saber: 1) apresentação das profissionais entrevistadas; 2) Histórias e profissões: Uma conexão importante; 3) Características evidenciadas ou procuradas: Modelo de Carreira Orgânico; 4) Modelo de Carreira Caleidoscópica.

5.1 Apresentação das profissionais entrevistadas

Os perfis sociodemográficos das entrevistadas foram agrupados e são apresentados no quadro 3, com dados como: idade, estado civil, setor econômico, tempo de atuação e renda média. Entre as entrevistadas pôde-se obter um perfil com média de idade 36 anos, renda média R\$5.791,66 e com tempo médio de atuação no mercado de 20 anos. Cabe ressaltar que uma das entrevistadas não estava no mercado de trabalho no momento da coleta.

As entrevistadas em sua maioria possuem filhos, sendo que apenas três delas não possuem filhos. Sete delas não casadas; uma com união estável e quatro delas solteiras.

Quadro 4: Dados sociodemográficos

Código	Idade	Filhos	Estado civil	Tempo de carreira profissional	Renda Média	Região Rio-Grandense	Vínculo de trabalho	Escolaridade
Oliveira	29	2	União estável	15 anos	R\$4000,00	Sudoeste	Informal	Superior Completo
Juazeiro	29	-	Solteira	13 anos	R\$4000,00	Sudoeste	Formal e informal	Pós-graduação completa
Jatobá	28	1	Solteira	15 anos	R\$2000,00	Sudoeste	Informal	Ensino Médio completo
Castanheira	42	1	Casada	20 anos	R\$4000,00	Centro Ocidental	Formal e autônoma	Pós-graduação completa
Bambu	29	1	Casada	15 anos	R\$3000,00	Sudoeste	Autônomo	Superior Completo
Aroreira	43	1	Casada	25 anos	R\$15000,00	Sudoeste	Autônomo	Pós-graduação completa
Ipê-amarelo	30	-	Solteira	16 anos	R\$12.500,00	Sudoeste	Autônomo	Superior Completo
Sapuva	36	-	Solteira	14 anos	R\$6.000,00	Sudoeste	Autônomo	Pós-graduação completa
Grumixama	42	1	Casada	24 anos	R\$0,00	Metropolitana de Porto Alegre	Desempregada	Pós-graduação completa
Caparosa	42	1	Casada	25 anos	R\$4.000,00	Centro Ocidental	Autônomo	Pós-graduação completa
Palmeira-íça	46	1	Casada	29 anos	R\$7.000,00	Metropolitana de	Informal	Pós-graduação completa

						Porto Alegre		
Acerola	41	2	Casada	21 anos	R\$8.000,00	Noroeste	Formal	Pós-graduação completa

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Percebe-se um perfil de mulheres com idade média de 36 anos que estão em sua maioria no meio da carreira (15 a 25 anos trabalhados). O meio de carreira é definido pelo tempo de emprego definido como a vida profissional de uma pessoa e não pelo tempo de permanência em uma organização (MAINIERO E GIBSON, 2018). Onde as transições de carreira podem ser comuns por diversos motivos, os quais identificamos na secção 5.4. O fato da maioria das entrevistadas ter filhos também pode influenciar nas decisões de carreira, assim como o fato de serem casadas ou solteiras. Segundo Bruschini (2007), a maternidade pode ser um fator limitante na vida profissional de uma mulher, prejudicando o desenvolvimento profissional, além de impedir que ela busque um emprego melhor. Nesse momento, elas podem se ver diante de um momento de redefinição de carreira, considerando seus valores individuais e a expectativa dos grupos sociais dos quais fazem parte (CLOSS; OLIVEIRA, 2015). No contexto de mães solteiras, o conflito trabalho-família tende a ser mais acentuado em comparação com mulheres que coabitam com seus parceiros (ROMAN, 2017; MINNOTE, 2012). Entre as entrevistadas nove são mães, das quais seis delas têm filhos em idade pré-escolar de 0 a 6 anos e quatro têm filhos em idade escolar, de 6 a 12 anos ou mais.

A renda média de R\$5.791,66 sugere que elas estão na classe C (renda mensal domiciliar entre 4 e 10 salários-mínimos), segundo o IBGE (2022), o que pode proporcionar mais oportunidades para explorar diferentes caminhos de carreira. Sob o recorte de renda verifica-se que a população de renda mais alta está mais próxima de oportunidades de emprego, saúde e educação (IPEA,2022). Além disso, as mulheres menos escolarizadas podem ter menor poder de escolha profissional do que aquelas que têm ensino superior (GUIGINSKI, WAJNMAN, 2019). Sendo que o perfil das mulheres entrevistadas em sua maioria apresenta alta qualificação.

Destaca-se que antes de conhecermos as histórias profissionais dessas entrevistadas faz sentido observar esses fatores sociodemográficos, pois eles podem ter influenciado ou influenciar as motivações para transições de carreira.

5.2 Histórias e profissões: uma conexão importante

Nesse tópico, apresentarei a história de vida de cada entrevistada conforme o relatado na entrevista alinhado à temática deste estudo, trajetória profissional. Cabe ressaltar que a história de vida de cada entrevistada foi narrada considerando a disposição delas em discutir e abordar os aspectos de sua vida (MEIHY; RIBEIRO, 2011). Aproveito a oportunidade para identificar os tipos de profissões adotados no processo de transição, os quais na sequência serão analisados e discutidos.

Oliveira, 29 anos (Entrevistada 1)

Bacharel em Administração

Tudo começou quando ela ingressou no mundo do trabalho como vendedora em uma loja de roupas (**tradicional**). Depois de um ano, assumiu como operadora de caixa (**tradicional**), onde permaneceu por mais dois anos. Quando engravidou pela primeira vez e, após a licença maternidade, percebeu que equilibrar o trabalho na loja com a maternidade era um desafio. Foi então que decidiu abandonar o trabalho e matriculou-se na universidade, buscando uma formação em Administração. Enquanto cursava a faculdade e cuidava da filha, ela encontrou maneiras de sustentar a família, vendendo produtos Avon e lingerie (**outsider**). No meio do curso, veio a segunda gravidez, trazendo mais desafios financeiros, fazendo com que a decisão de empreender fosse uma alternativa para conseguir renda e poder conciliar com o cuidado das filhas. Oliveira decidiu empreender no ramo de locação de brinquedos infantis (**outsider**), gerenciando todas as operações da empresa sozinha, montagem, desmontagem, agenda, compra e manutenção dos brinquedos. Com a pandemia e a perda do emprego do marido, viram na empresa uma oportunidade de crescimento, investiram mais e expandiram o negócio que passou a ser a renda principal da família. Todavia, quando optou em permanecer no ramo de aluguel de brinquedos infantis, enfrentou certa resistência por parte de seus pais que pensavam que seria uma atividade temporária, pela questão de ser um trabalho desempenhado de forma informal o qual não oferece nenhum direito trabalhista. Ela acredita que no momento tem uma profissão que não é bem valorizada, tampouco reconhecida pela sociedade. E destaca que suas decisões profissionais sempre foram tomadas após a gravidez para atender suas necessidades.

Juazeiro, 29 anos (Entrevistada 2)

Bacharel em Administração e Mestre em Administração

Durante a faculdade de administração, ela trabalhou como atendente/caixa (**tradicional**) em uma lotérica, um estágio que proporcionava uma boa remuneração na época. Após a formatura, enfrentou um período de incerteza sobre seus próximos passos. Apesar da ansiedade pós-formatura, foi encorajada por suas professoras a seguir uma carreira acadêmica e ingressou no mestrado e conseguiu uma bolsa. No decorrer do programa do mestrado percebeu que o ambiente acadêmico não era o ideal para ela, especialmente a pesquisa. Apesar disso, o mestrado abriu portas profissionais, facilitando sua entrada no mercado de trabalho. Conseguiu uma posição como auxiliar de compras (**tradicional**), onde acabou assumindo diversas responsabilidades além das compras. Juazeiro destacou-se e foi promovida a uma posição de gestão de compras, lidando com uma ampla rede de fornecedores e garantindo o abastecimento de todo supermercado. Ela chegou a sair desse trabalho devido à sobrecarga de trabalho, e passou a trabalhar em home office em uma empresa como analista de TI (**tradicional**) onde trabalhou por quatro meses e logo após retornou para o supermercado atuando ainda na gestão das compras (**tradicional**). Paralelamente, seu interesse pela tatuagem crescia como uma forma de escapar do estresse do trabalho. Inicialmente apenas um hobby, ela se viu rapidamente envolvida em um curso de tatuagem indicado pela cunhada tatuadora e logo começou a tatuar amigos e conhecidos. Com o tempo, ela recebeu mais demandas e acabou trabalhando em um estúdio de tatuagem. No entanto, conciliar o trabalho no supermercado com a crescente demanda por suas tatuagens tornou-se desafiador. Ela teve que renegociar seu horário no trabalho para poder se dedicar profissionalmente mais à tatuagem (*outsiders*), e hoje ela desempenha as duas atividades de forma paralela com a intensão de abandonar seu cargo no supermercado e trabalhar apenas com tatuagem. Ela acredita que a tatuagem é uma profissão com um certo glamour pela questão que é uma atividade que requer muita técnica. Contou com o apoio de seus familiares e amigos próximos quando decidiu começar a tatuar, uma vez que sua cunhada já é uma tatuadora reconhecida no mercado. Sua preocupação é largar seu trabalho CLT no momento, já que ela acredita que a profissão de tatuador não é uma profissão conciliável, pelo desgaste físico e como ela está iniciando, não têm um lucro maior que seu salário no trabalho CLT. Considerando as duas atividades ela tem preferência pela profissão de tatuador para ela é como se fosse um *hobbie*.

Jatobá, 28 anos (Entrevistada 3)

Ensino Médio Completo

Ela começou trabalhando em uma livraria (**tradicional**), mas logo decidiu empreender. Criou uma micro indústria (**outsider**) de estopas a partir de retalhos de malhas descartados pela malharia onde sua mãe trabalhava. Esse empreendimento lhe trouxe um bom retorno financeiro, mas teve que ser encerrado devido a mudanças na legislação a qual proibia sua fabricação. Sem saber o que fazer, sua família a incentivou a transformar sua paixão pela pintura em tecidos em um negócio. O amor pela arte começou desde criança, quando teve seu primeiro contato com a pintura em um curso realizado por sua mãe a qual a acompanhava. Ingressou em um curso de pintura de guardanapos, mas só mais tarde decidiu transformar essa paixão em sua profissão (**outsider**), buscando se aperfeiçoar e se adaptar às novas demandas do mercado. Ela começou a pintar camisetas, enquanto sua mãe fazia a confecção, e logo percebeu que as pessoas adoravam suas criações. Com o tempo, diversificou a sua produção e além das camisetas incluiu toalhas de bebê e outras peças personalizadas. Atualmente, sua arte abrange uma variedade de produtos, e ela continua explorando novas ideias e técnicas para expandir ainda mais seu negócio. Ela acredita que o artesanato, por se trabalhar com peças exclusivas e diferentes, está mais reconhecido pela sociedade, que antes via como sendo uma atividade exclusiva das vovozinhas ou daquelas pessoas que não tinham nada para fazer. Pôde contar com o apoio de sua família, já que todos sabiam de suas habilidades. Ela iniciou recentemente uma graduação em criminologia, pois tem a intenção de retomar um sonho antigo de ser policial e prestar concurso para a Polícia Rodoviária Federal. Enquanto isso, diz seguir fazendo o que gosta com a pretensão de fazer com que a loja se expanda ainda mais.

Castanheira, 42 anos (Entrevistada 4)

Bacharel em Jornalismo e Mestre e Doutora em Comunicação

Ela começou sua carreira como estagiária (**tradicional**) em uma emissora de televisão e assim que se formou foi contratada, onde passou por várias funções do telejornalismo, como cinegrafista, repórter e posteriormente edição e apresentação de telejornais, trabalhou também em sucursal (**tradicional**). Após um período atuando nessa área, ela resolveu iniciar o mestrado na busca por aperfeiçoar-se. Sua rotina na emissora era muito exaustiva e ela ainda tinha que conciliar com o mestrado. No decorrer do mestrado sua filha nasceu e com o término da sua licença maternidade optou por sair da TV, pois conciliar o trabalho, mestrado e a maternidade

tornou-se inviável para aquele período. Castanheira, retornou ao mestrado a fim de concluí-lo, aproveitando uma bolsa que havia conquistado. Com o tempo mais livre para conciliar com os cuidados da filha com o mestrado, ela tinha a impressão de ter caído alguns degraus por ter abandonado a profissão a qual já possuía reconhecimento e ter que iniciar uma jornada acadêmica após 10 anos fora desse ambiente. Foi difícil para ela aceitar o recomeço, eram outras perspectivas, outras avaliações, era um trabalho que precisava de uma bagagem intelectual que ela não ia conseguir de uma hora para outra. Após terminar o mestrado, dedicou-se a trabalhos acadêmicos em um grupo de pesquisa antes de ingressar no doutorado. Durante o doutorado, realizou trabalhos como social media (**tradicional**) para uma empresa de comunicação, mas enfrentou desafios pessoais, incluindo o tratamento de um câncer. Apesar das dificuldades e da pandemia de Covid-19, concluiu o doutorado. Após isso, ela encontrou uma nova oportunidade como assessora de imprensa a qual presta serviço para uma empresa de forma autônoma (**tradicional**) e, mais recentemente, paralelamente iniciou sua carreira como professora universitária (**tradicional**). Ela diz que percebeu que a sociedade reconhece a profissão de professor universitário como uma profissão de maior respeito que a de jornalista. Todavia, ela tem questionado a experiência de atuar como professora acadêmica dentro de uma universidade, pensando na possibilidade de abandonar essa oportunidade profissional e repensar novamente seus planos profissionais com suas novas perspectivas.

Bambu, 29 anos (Entrevistada 5)

Bacharel em Administração

Bambu, começou sua trajetória profissional como vendedora em uma loja de roupas (**tradicional**), a partir daí ela trabalhou também em uma financeira também na área de vendas (**tradicional**), e em um curso pré-vestibular (**tradicional**), paralelamente a isso ela entrou para uma empresa americana de venda de cosméticos (*outsider*), em pouco tempo alcançou uma posição de destaque como diretora Futura Executiva, e decidiu abandonar seu trabalho no curso pré-vestibular, já que esse trabalho ocupava toda a tarde e boa parte noite e pela manhã ela cursava a graduação. Bambu construiu uma equipe de mais de 1000 mulheres, seu destaque nessa empresa atraiu pessoas nas redes sociais. Com bons números, ela decidiu explorar ainda mais as oportunidades nas redes sociais, comunicando-se diretamente com seu público no Instagram, o que a fez expandir suas atividades para influenciadora digital. Não convencida de atuar nessa área, na entrevista para um cargo bancário ela foi impulsionada pelo gerente o qual

destacou seu potencial como influenciadora digital. Decidida a explorar essa nova oportunidade como influenciadora (*outsider*), ela bateu de porta em porta oferecendo seus serviços de divulgação para empresas locais, aprendendo sobre a profissão através de tentativa e erro já que na época não existia influenciadoras na sua cidade. Quando decidiu realmente investir na profissão percebeu que algumas pessoas ficaram surpresas, pois diziam que a internet não a levaria a lugar algum, que não era um lugar fácil para pessoas que moram no interior, mas seu marido a apoiou e a incentivou. Ela percebe que a profissão de influencer passou a ser reconhecida após a pandemia de Covid 19, em que a profissão ganhou maior destaque. A profissão de influencer se desenvolveu na cidade onde reside e ela segue atuando com bastante destaque.

Aroeira, 42 anos (Entrevistada 6)

Licenciada em Letras com habilitação em português e espanhol e pós-graduada em tecnologia da informação aplicada à educação

Começando com o curso de Letras, com foco na área da comunicação e literatura, ela conseguiu um trabalho em uma instituição paraestatal durante a faculdade, onde acabou assumindo um cargo como coordenadora de projetos educacionais (**tradicional**). Durante o tempo que ficou nessa empresa, ela concluiu sua graduação e pós-graduação. A unidade da empresa na sua cidade fechou e ela se viu obrigada a se reinventar. Após ficar desempregada ela conseguiu uma posição como professora (**tradicional**) em uma escola particular, onde ficou um ano e nesse tempo descobriu que não gostaria de trabalhar mais com educação. Com isso, ela se aventurou no mundo das vendas, entrando para uma empresa americana de venda de cosméticos tornando-se diretora de vendas (**tradicional**), liderando equipes e ministrando cursos e palestras. Sua jornada nessa empresa, fez ela se interessar pela área da estética e desenvolver habilidades em maquiagem. Diante da oportunidade de trabalhar no espaço de uma amiga com maquiagem de forma autônoma (*outsider*), viu a possibilidade de realizar novos cursos e aperfeiçoar-se em design de sobrancelha, micropigmentação e limpeza de pele. Pensando no longo prazo e nas limitações desse trabalho em termos de tempo, energia e saúde física, levaram-na a explorar novas formas de ganhos na internet, encontrando a oportunidade de atuar no marketing digital (*outsider*), o qual lhe fornecia uma nova proposta de trabalho que poderia ser desenvolvido paralelamente com sua outra atividade, como uma forma de transição a longo prazo. Atraída pelas possibilidades oferecidas pela internet, ela começou a estudar marketing digital e a expandir sua presença online, oferecendo cursos e mentorias, e-books e produtos físicos. Ela vê

a área do empreendedorismo digital como algo ainda desconhecido, percebeu um certo desprezo das pessoas que julgavam sua exposição no digital por algo que em que as pessoas têm a concepção que é golpe, que é algo que dá dinheiro fácil ou que não é real. Enquanto seu trabalho na área estética possui credibilidade e reconhecimento e diz que essa diferença de percepção pode ser em razão cultural da cidade. Embora ainda mantenha sua atuação na estética, ela atua paralelamente no digital e vê o marketing digital como uma segunda alternativa profissional para o futuro, oferecendo flexibilidade e oportunidades de crescimento.

Ipê amarelo, 30 anos (Entrevistada 7)

Formada em ciências contábeis

Ela vem de uma família bem tradicional, em que os pais são professores concursados assim como as tias. Desde a escola, ela se sentia perdida quanto a profissão a escolher, apesar de não ter grandes sonhos profissionais, ela tinha muitos sonhos pessoais, como viajar bastante, e pensava em como alcançar essa liberdade financeira. Influenciada pela família acadêmica, sabia que não poderia terminar a escola sem fazer nada depois. Se inscreveu para o vestibular de Química Industrial, mas desistiu antes de fazer a prova. Gostava de matemática e números, então escolheu Ciências Contábeis. Ela se formou no colégio aos 16 anos e entrou na faculdade, conseguindo um estágio no primeiro ano (**tradicional**). Porém, descobriu que não gostava da rotina de escritório e das responsabilidades da profissão de contadora. Pensou em desistir, mas continuou por incentivo da família. Concluiu a faculdade, mas não queria exercer a profissão. Fez estágios na área bancária (**tradicional**), mas não via perspectivas de crescimento nem boa remuneração. Convencida que não gostaria de exercer a profissão de contadora, para não decepcionar seus pais decidiu fazer uma graduação em matemática na possibilidade de seguir uma colocação como docente e começou um curso de Licenciatura em Matemática a distância. Porém, a experiência foi desmotivadora, especialmente sem interação presencial. Com a situação financeira complicada, pois a família recebia salários parcelados, e ela recebendo muito pouco em um estágio que fazia (**tradicional**), decidiu reconsiderar sua situação profissional. Uma amiga que vendia produtos de cosméticos para uma empresa americana falou dos bônus financeiros que ganhava, o que a interessou. Pediu dinheiro emprestado para a mãe e comprou um kit de produtos e começou a vender (**outsider**) para amigos e familiares e teve um bom lucro nos primeiros meses, maior que o salário do estágio que exercia. Isso a motivou a expandir o negócio, montar um time e ensinar outras pessoas a venderem. Em pouco tempo,

ganhava mais do que imaginava, então abandonou o estágio. Ainda cursava a faculdade, mas sabia que não queria ser professora de matemática. Decidiu se tornar diretora na nessa empresa de cosméticos (**tradicional**), com mais responsabilidades e maiores bônus. Mesmo com medo e incertezas, começou o processo de qualificação e tornou-se diretora executiva. Acredita que as pessoas não entendem direito, acham que é vender um produto, trabalhar com revistinha, acham que é um bico. Recebe com frequência de amigas e familiares links e informativo de vagas de emprego, editais de concurso público, como se ela já não estivesse trabalhando ou por considerarem essas oportunidades melhores que a que ela desempenha. Por um momento ela diz que tentou agradar todo mundo, percebeu que era um fardo muito grande e que não conseguiria. Hoje, olhando para trás, vê como todas essas experiências a moldaram, ensinando a valorizar a liberdade, a resiliência e a importância de seguir o que realmente a faz feliz.

Sapuva, 36 anos (Entrevistada 8)

Bacharel em publicidade e licenciatura em letras com pós-graduação em linguística aplicada

Ela começou a graduação meio perdida, sem saber muito bem o que queria fazer. Sabia que não queria nada na área da saúde, então foi eliminando opções até acabar escolhendo Publicidade. Durante a faculdade, trabalhou quase três anos como bolsista, sem vínculo trabalhista, na agência de publicidade da universidade (*outsider*). Inicialmente, tinha começado Letras, mas largou para aproveitar a bolsa de Publicidade, já que não podia fazer os dois cursos ao mesmo tempo. Depois, terminou a licenciatura em Letras como um plano B, pensando que, se Publicidade não desse certo, poderia dar aulas. Enquanto fazia a faculdade de Letras, retornou a sua cidade natal e conseguiu terminar o curso de forma EAD. Após se formar em Publicidade, começou a tirar fotos para uma amiga, que postou as fotos no Facebook, isso gerou interesse, mesmo sem ela ter pretensão de trabalhar com fotografia nesse tempo ela trabalhava em uma instituição paraestatal (**tradicional**), que acabou encerrando suas atividades na cidade. Decidiu fazer mestrado, todavia necessitaria de bolsa para realizá-lo, então se dedicou muito para passar entre os primeiros lugares e conseguiu. Durante o mestrado, fazia algumas fotos quando visitava sua cidade natal, mas sem grande envolvimento. Quando terminou o mestrado, se sentiu perdida, mas sempre teve apoio da mãe. Sem muitas oportunidades de emprego, voltou a morar com os pais. Ela conhecia pessoas de um Free Shop e foi convidada para trabalhar no setor de marketing (**tradicional**), onde ficou quase dois anos. Nesse período, continuou tirando fotos e percebeu que esse nicho de mercado tinha potencial na cidade. Chegou um momento

em que precisou escolher entre o emprego no Free Shop e a fotografia. Quando a empresa ofereceu demissão voluntária, decidiu arriscar na fotografia. Alugou um espaço, mesmo com medo e incertezas, começou a se dedicar integralmente à fotografia (*outsider*). Estudou muito, fez cursos online e gratuitos, e foi se aprimorando. Mudou de estúdio duas vezes para espaços maiores e continuou aprendendo e se adaptando. Percebe que a sociedade tem um preconceito por ela ser autônoma e não trabalhar em uma grande empresa e sente um descrédito por ser fotógrafa. Todavia, sempre pode contar com o apoio da família que sempre a motivou e impulsionou porque ela sempre teve muito medo e receio pela questão da insegurança. Trabalhar no seu nicho que é a fotografia materno-infantil diz ser algo emocionante e gratificante.

Grumixama, 42 anos (Entrevistada 9)

Bacharel em Ciências econômicas, mestre e doutora em administração

Quando ela prestou vestibular estava indecisa entre Psicologia e Economia. Como tinha facilidade com matemática e cálculo, optou por Ciências Econômicas. Durante a faculdade, fez estágios na Fundação de Economia e Estatística e em uma consultoria de marketing (**tradicional**), onde começou a se interessar pelo comportamento do consumidor. Essa área misturava Economia e Psicologia, que sempre a fascinou. Decidida a seguir nessa linha, fez um mestrado em Administração e Comportamento do Consumidor. Paralelamente, passou em dois concursos, primeiramente trabalhou no Banco do Brasil (**tradicional**) e depois assumiu na Secretaria da Fazenda como Técnica do Tesouro do Estado (**tradicional**). Durante o mestrado, a dificuldade de conciliar trabalho e estudo aumentou, e oportunidades de dar aula começaram a surgir. Optou por se exonerar da Secretaria da Fazenda e focar no ramo acadêmico e nisso as pessoas acharam loucura abandonar um cargo público. Depois do mestrado, fez doutorado na mesma área. No primeiro ano de mestrado, novamente questionou se deveria migrar para Psicologia, mas decidiu continuar em Administração, cursando disciplinas de Psicologia e aplicando suas teorias. Terminou o doutorado e começou a lecionar em uma universidade (**tradicional**), focando em pesquisa de mercado e comportamento do consumidor. No entanto, se sentia isolada, pois os colegas se interessavam mais por pesquisa de empresa e indústria. Com a chegada da pandemia, a universidade reduziu o quadro de professores e ela foi demitida. Com a demissão, decidiu que era o momento certo para começar Psicologia, especialmente numa universidade com ênfase na área organizacional e clínica. Optou por se dedicar

integralmente à graduação, sem desempenhar nenhuma ocupação remunerada, usando a rescisão para financiar seus estudos. Salienta a importância que o apoio do marido e da família para realizar as transições de carreira, pois sem o apoio deles ela não teria conseguido. Agora, está focada em concluir a graduação e entrar no mercado de trabalho na área da Psicologia, a qual pretende atuar de forma autônoma (**tradicional**).

Capa-rosa, 42 anos (Entrevistada 10)

Bacharel em Administração, mestre em estratégia e competitividade e doutora em sustentabilidade

No início de sua carreira começou a trabalhar numa casa de noivas (**tradicional**), lidando com aluguéis de roupas para festas e casamentos. Depois, trabalhou numa loja de celulares (**tradicional**), uma novidade na época, onde vendia e explicava o funcionamento dos aparelhos para os clientes. Passados alguns anos, ingressou na faculdade de administração, e assumiu a parte administrativa (**tradicional**) de um pronto atendimento hospitalar em sua cidade natal, gerenciando equipe, organizando atendimentos e lidando com seguros e faturamento. Gostava tanto desse trabalho que decidiu fazer uma pós-graduação em Gestão Hospitalar, logo após concluir a graduação em Administração. Assim que concluiu sua pós-graduação, ela passou na seleção de um mestrado e teve que mudar-se e começou a trabalhar numa instituição particular de ensino (**tradicional**), ajudando a iniciar o curso de Administração. Concluiu o mestrado e recebeu um convite de um ex-professor para trabalhar, o que lhe proporcionou uma carga horária significativa. Logo após, foi convidada para ser coordenadora adjunta do curso de Administração, posição que ocupou até passar na seleção de um doutorado. Durante o doutorado, teve a oportunidade de fazer um Sanduíche no exterior, após, retornou ao Brasil para concluir o doutorado. Ao retornar notou mudanças no ensino superior e foi desligada de uma das universidades, devido ao encerramento do curso em que trabalhava. Um tempo depois também foi desligada da outra universidade, onde tinha quase 15 anos de serviço. Diante desse cenário teve que repensar suas possibilidades de atuação e decidiu empreender (**outsider**) e abriu um negócio que já existia por parte de sua mãe, trazendo uma abordagem mais profissional e aplicando ferramentas de gestão que adquiriu ao longo da carreira. Sua família e amigos ficam impactados com a decisão de não seguir na área acadêmica, mas ela diz que vinha em uma intensidade tão grande de trabalho, que no seu íntimo ela já desejava isso, ainda mais depois da maternidade. Hoje, está desenvolvendo e moldando seu

empreendimento no ramo de confecção de roupas de cama personalizadas aproveitando sua experiência e conhecimento.

Palmeira-íça, 42 anos (Entrevistada 11)

Bacharel em Direito, licenciada em Geografia, mestre em políticas públicas, estratégia e desenvolvimento e doutora em administração

Ela vem de uma família de classe média do Rio de Janeiro, onde viveu até os 33 anos. Seus pais são servidores públicos, então ela teve uma vida confortável e só se dedicou aos estudos. No ensino médio, sempre foi uma excelente aluna e devido a isso tinha consciência que poderia escolher a faculdade que quisesse. Ela gostava de Ciências Humanas, especialmente Geografia e História, mas acabou optando por Direito, influenciada pelo status e retorno financeiro da profissão, apesar de seus pais preferirem que ela seguisse uma carreira de pesquisadora assim como eles. Durante a faculdade de Direito, ela estagiou num pequeno escritório (**tradicional**) e formou uma forte conexão com a advogada com quem trabalhava. Apesar de apreciar a estrutura e as regras do Direito, começou a se desencantar com o sistema judiciário. Decidiu, então, fazer uma pós-graduação em Direito Ambiental na tentativa de se aproximar da área que ela tinha interesse, a geografia. Durante a pós-graduação conheceu por intermédio de seus pais um antropólogo pesquisador que precisava de alguém que entendesse de direito para colaborar em uma pesquisa, ela aceitou a oportunidade de forma voluntária, sem remuneração. Isso a levou a cursar sua segunda graduação, dessa vez em Geografia, um sonho antigo. Ao contrário da primeira graduação, ela amava tudo, o curso de Geografia, os colegas e sempre tirava boas notas. No final da faculdade, decidiu largar o escritório de advocacia e investir nessa nova área, então cursar o mestrado, todavia não gostaria de ficar sem renda. Foi convidada pelo mesmo antropólogo para trabalhar em uma outra pesquisa (**outsider**), mas dessa vez remunerada sobre inovação e propriedade intelectual, o que a aproximou da economia e das políticas de desenvolvimento. Então, fez seu mestrado em Políticas Públicas, Estratégias e Desenvolvimento. Durante o mestrado ela foi bolsista e trabalhou em várias pesquisas e, ao terminá-lo, considerou fazer doutorado, mas decidiu dar aulas primeiro para ver se gostava. Nesse período sua vida mudou, casou-se e mudou-se para o interior do Rio Grande do Sul, onde deu aulas (**tradicional**) de Administração, Empreendedorismo e Inovação em uma universidade local. Seu marido passou em um concurso e mudaram-se novamente para outra cidade do Rio

Grande do Sul e ela sem emprego e em uma nova cidade decidiu fazer o doutorado em Administração, porque era o único curso que aceitaria ela com essa formação tão eclética. Durante o doutorado, teve um filho e enfrentou uma depressão pós-parto, o que atrasou seus estudos, mas conseguiu concluir mesmo com a pandemia. Depois de defender sua tese, na cidade que estava morando não havia nenhum curso para ela das aulas. Uma colega de mestrado lá do Rio de Janeiro, convidou-a para participar remotamente de uma pesquisa, assim percebeu que poderia trabalhar remotamente como pesquisadora (*outsider*), colaborando em pesquisas de diferentes lugares, já que outros formatos de trabalho mexeriam na sua estrutura familiar e na sua cidade não havia muitas possibilidades profissionais. Logo, ela descobriu que podia equilibrar sua vida familiar com o trabalho remoto. Essa nova forma de trabalho se tornou permanente para ela, permitindo participar de várias pesquisas e projetos. Considera sua profissão desconhecida pela sociedade então não percebe nenhum status. Sempre pôde contar com o apoio da família que não entendia todas as suas movimentações, mas ela buscava por algo que fizesse sentido. Ela encontrou o formato ideal de trabalho, conciliando suas necessidades familiares com suas aspirações profissionais, aceitando as limitações dessa escolha em prol de outras prioridades na vida.

Acerola, 41 anos (Entrevistada 12)

Graduada em Relações Públicas, Turismo e Administração e Pós-graduada em Gestão de Pessoas e Marketing.

Acerola cursou duas faculdades simultaneamente, uma por opção, Turismo, e a outra por motivação da mãe, Relações Públicas. Após se formar, passou seis meses no México como trainee (**tradicional**), com propostas profissionais para ficar lá, decidiu voltar ao Brasil. Trabalhou por um ano na área de comunicação de uma concessionária de veículos (**tradicional**), mas acabou frustrada por exercer outras atividades para as quais não havia sido contratada. Conversou com os pais e decidiu sair da empresa. Com a irmã morando nos Estados Unidos, aproveitou a oportunidade de fazer um intercâmbio de seis meses para estudar inglês e trabalhar como voluntária. Ao retornar para a cidade natal buscou recolocar-se no mercado de trabalho e em uma cidade que não conhecia conseguiu uma vaga de Relações Públicas em uma universidade, onde trabalhou por sete anos na Coordenadoria de Marketing (**tradicional**) e dava aulas (**tradicional**) em um curso técnico em administração à noite, nesse período decidiu fazer a faculdade de administração em EAD, porque sentia que fazia falta. Durante esse período, casou-se e mudou-se para a Serra Gaúcha devido ao trabalho do marido. Na Serra, trabalhou

em uma emissora de televisão estadual (**tradicional**) por cinco anos, atuando no marketing, planejamento e eventos para o jornal Pioneiro, rádio e TV. Teve dois filhos e, devido às mudanças profissionais do marido, mudou-se novamente. Saiu da emissora de televisão e começou a trabalhar numa empresa de mármore e granitos (**tradicional**), a qual aprendeu muito e estruturou o marketing da empresa. Depois, em meio a Pandemia de covid-19 surgiu a oportunidade de trabalhar com enoturismo e varejo (**tradicional**) em uma vinícola, juntando suas formações em comunicação e turismo. Foi desafiador, especialmente no trabalho remoto com os filhos em casa, mas ela se adaptou. Após um ano e meio, o marido foi transferido novamente e decidiram retornar à cidade que ficava mais próxima da família de ambos, a qual já havia morado. Resolveu empreender (*outsider*) e abriu uma loja de roupas com uma amiga, operando no formato de sacoleiras, onde as pessoas pegavam as roupas na sua casa e levavam em condicional para experimentar. O negócio foi bem-sucedido por dois anos, mas, com mais uma mudança à vista devido ao trabalho do marido, decidiram se mudar novamente. No entanto, uma proposta de trabalho da universidade onde trabalhava antes apareceu, e ela optou por aceitar o desafio e permanecer na cidade. Após uma conversa com o marido, decidiram que ele continuaria viajando enquanto ela se estabelecia no novo cargo de gestão da assessoria de marketing da universidade (**tradicional**), já que ela sempre renunciou a suas oportunidades profissionais em nome das oportunidades profissionais do marido. Feliz com a decisão, agora está de volta ao mercado, gerenciando uma equipe de eventos, designers, publicitários e jornalistas. Acredita que sua profissão não é tão reconhecida pela sociedade, como a de um médico, todavia percebe a diferença de quando trabalhava em casa com a venda de roupas. Ela percebe que as pessoas só reconhecem que ela está trabalhando agora em que ela passou a ocupar um cargo em uma universidade, e antes não havia esse reconhecimento como trabalho. Mesmo em vários momentos renunciando à sua vida profissional, pôde contar, principalmente nesse último momento, com o apoio da família para ocupar uma vaga de trabalho tão almejada para retornar ao mercado de trabalho.

Diante dos relatos das jornadas profissional das mulheres entrevistadas podemos observar narrativas complexas e interconectadas. A idade média das profissionais de 36 anos e o estágio de carreira, meia carreira, dessas mulheres, ressaltam a diversidade de experiências por elas acumuladas, o que lhes confere a confiança e a habilidade de navegar por mudanças significativas no trabalho. Isso inclui a transição de carreiras tradicionais exercidas por anos para ocupações *outsiders*, refletindo uma adaptabilidade notável.

Podemos observar também a maternidade e o estado civil como fatores influentes, onde o desafio de equilibrar as responsabilidades profissionais com às familiares, pode ter

impulsionado algumas dessas mulheres a buscar trabalhos mais flexíveis, ou a realizar transições involuntárias na busca por acompanhar o cônjuge. A renda média, situando-as na classe C, indica que elas possuem um nível de segurança financeira que pode permitir a exploração de novos caminhos profissionais sem risco de instabilidade econômica imediata.

A alta qualificação educacional da maioria das entrevistadas provavelmente oferece habilidades e uma rede de segurança em termos de conhecimento e competência que podem as levarem ao trabalho autônomo. Além disso, a presença de mulheres com dupla carreira sugere um desejo de realização pessoal em múltiplas áreas, talvez como uma resposta as limitações encontradas em suas carreiras principais ou como maneira de perseguir diferentes interesses. Acho que precisa ter uma transição aqui entre o final do perfil e essas observações do tópico como um todo.

Cabe salientar que o processo de identificação de profissões *outsider* levaram em consideração a classificação que se tem das ocupações distribuídas em onze famílias, como, a família dos artistas visuais, desenhistas e conservadores e restauradores de bens culturais; outra família profissional é a de atores; a terceira família é a dos músicos compositores, arranjadores, regentes e musicólogos; família do músico intérprete; família dos dançarinos tradicionais e populares; a sexta família é a dos artistas de circo; a sétima família é a dos modelos artísticos, de moda e modelo publicitário; oitava família é dos atletas de futebol, golfe, luta, tênis, jôquei, piloto de competição, atletismo, pugilista e outras modalidades; nona família é a dos astrólogos e numerólogos; décima família é a dos esotéricos; décima primeira família é a dos profissionais do sexo (BARROS et. al, 2018).

Todavia, sobretudo, foi levada em consideração as características dessas carreiras a fim de identificá-las em outras ocupações, como: carreiras autônomas; carreiras com instabilidade financeira, horários irregulares de trabalho, necessidade de mobilidade geográfica, falta de aceitação da família, de amigos e da sociedade (BECKER, 2008; BENDASSOLLI; WOOD JR., 2010).

Quadro 5: Transições de Carreira

Entrevistadas	Transições
Oliveira	Tradicional > tradicional> <i>outsider</i> > <i>outsider</i>
Juazeiro	Tradicional> tradicional> tradicional> tradicional/ <i>outsider</i> (Dupla carreira)

Jatobá	Tradicional> <i>outsider</i> > <i>outsider</i>
Castanheira	Tradicional> Tradicional> tradicional> tradicional /tradicional (Dupla carreira)
Bambu	Tradicional> Tradicional> Tradicional> <i>outsider</i> > <i>outsider</i>
Aroeira	Tradicional> tradicional> tradicional > <i>outsider/outsider</i> (Dupla Carreira)
Ipê amarelo	Tradicional> tradicional> tradicional> tradicional> Tradicional
Sapuva	<i>Outsider</i> > tradicional> <i>outsider</i>
Grumixama	Tradicional> tradicional> tradicional> tradicional> desempregada
Capa-Rosa	Tradicional> tradicional> tradicional> tradicional> <i>outsider</i>
Palmeira-iça	Tradicional> <i>outsider</i> > tradicional> <i>outsider</i>
Acerola	Tradicional> tradicional> tradicional> tradicional> tradicional> tradicional> tradicional> tradicional> <i>outsider</i> > tradicional

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Primeiramente, é interessante destacar que a maioria das entrevistadas iniciaram sua trajetória profissional em profissões que versam as características do modelo tradicional de carreira. Assim como a maioria ocupa no momento da coleta, ocupações *outsiders* com vínculo de trabalho autônomo, onde os trabalhadores *outsider* não possuem um contrato formal de trabalho, são responsáveis pelo gerenciamento, reputação e credibilidade de sua carreira a fim de atrair e manter seus clientes (BARROS et. al, 2018).

A transição entre profissões que versam as características do modelo tradicional de carreira e profissões *outsider* demonstra uma alta adaptabilidade por parte das entrevistadas, transitando por diferentes tipos de profissões como de professora universitária para empreendedora; gestora de compras para tatuadora, Professora para vendedora, advogada para pesquisadora, entre outras. Salientando que as transições de carreira são consideradas como a mudança de trajetória profissional, mudança de emprego, profissão e área de atuação, podendo elas serem voluntárias ou involuntárias (CORDEIRO, 2022; VELOSO, 2012; LOUIS, 1980).

Todas as entrevistadas pelo menos uma vez na sua trajetória profissional já foram profissionais *outsiders*, todavia as transições para ocupações tradicionais prevalecem.

Juazeiro, Castanheira e Aroeira têm dupla carreira a qual consiste em desenvolver mais de uma atividade profissional de forma paralela independentemente se o tempo de dedicação é igual, se possuem correlação, se há remuneração e se o vínculo é autônomo ou empregatício (ALBOHER,2007; AZEVEDO, 2014). As entrevistadas com dupla carreira consideram pelo menos uma dessas profissões mais flexíveis, e por coincidência é a profissão que elas têm preferência. Segundo Alboher (2012), a chave para o sucesso nessa modalidade de carreira é acrescentar às partes que não são flexíveis na vida do indivíduo, atividades flexíveis além de identificar que a dupla carreira se divide entre o equilíbrio do que se precisa fazer e o que se ama fazer.

Em suma, as histórias temáticas mostram que as entrevistadas estão gerenciando suas carreiras e fazendo escolhas que refletem suas preferências individuais, apesar dos desafios de uma carreira *outsider*. Segundo Barros et. al (2018) os profissionais *outsider* estão expostos a condições precárias de trabalho e realizam mais de uma função e muitas vezes têm que trabalhar em outras áreas para manter seu sustento, como é o caso das entrevistadas Juazeiro e Castanheira que possuem duas ocupações paralelas.

A questão da maioria das entrevistadas estar em uma profissão autônoma pode indicar um desejo maior pelo controle do próprio trabalho. O que vai ao encontro da pesquisa ADP Research que identificou que o desejo dos trabalhadores latino-americano é maior que em qualquer lugar no mundo. Para as mulheres, o trabalho autônomo surge como uma estratégia para atingir o equilíbrio entre as demandas de trabalho e família, com jornadas muitas vezes mais curtas e flexíveis do que o trabalho assalariado. Podendo apresentar algumas desvantagens como baixa qualidade de emprego, menor proteção social e menor remuneração, levando a precariedade do trabalho (LEE et al., 2009).

Essas transições podem ser vistas também como uma busca maior por autonomia e flexibilidade, conforme sugere a teoria do desvio de Becker (2008) ou como uma resposta ao mercado de trabalho. As características evidenciadas serão destacadas e analisadas no tópico a seguir.

5.3 Características Evidenciadas Ou Procuradas - Modelo de Carreira Orgânico

O Modelo de Carreira Orgânico, proposto por esta pesquisa, destaca características de autogestão de carreira, adaptabilidade, flexibilidade e mobilidade como características

essenciais na vida profissional de um indivíduo, por isso, buscamos analisar as características evidenciadas-procuradas que contribuíram para o desenvolvimento da carreira que exercem atualmente. Para isso, optou-se por apresentar as características separadas, como as categorias iniciais destacadas no quadro 2, para que possamos analisá-las individualmente.

A autogestão de carreira, descrita pelos estudiosos (Markus, 1993; DeFillippi e Arthur, 1994; Arthur et al., 1995; Hall, 1996; Peiperl & Baruch, 1997; Hall e Moss, 1998; Chan, 2000; Crant, 2000; Brisco et al., 2006; Fugate et al., 2004; Savickas, 2005; Sullivan e Arthur, 2006; Alboher, 2007; Freitas, 2009; Mello et al., 2009; Alboher, 2012; Savickas & Porfeli, 2012; Azevedo, 2014; Baruch, 2015; Baruch & Rousseau, 2019; Lui, 2022), envolve a responsabilidade do indivíduo por gerir sua carreira. Os trechos ilustram claramente esse conceito.

“Liberdade, de horários, de vida. É como eu te disse lá no início, por exemplo, hoje eu sei, que tenho bastante trabalho, que eu estou no meio de um período intenso, devido a Páscoa. Então eu sei que hoje eu tenho que trabalhar até tarde e acordar todos os dias super cedo, mas aí é por escolha.” (SapuvaP13);

“E aí eu percebi o quando eu sou dona das minhas decisões, eu posso escolher quanto eu quero ganhar. Desenhar o meu caminho para crescer e quanto eu quero estar ganhando.” (Ipê-amareloP13);

“Não quero estar numa escola, não quero prestar concurso, não quero nada da educação, quero ir para outro lado, vender talvez, como eu te falei, vender o que fosse montar uma padaria, qualquer coisa, pela questão muito assim, justamente disso, de ninguém mais mandar em mim, sabe?! Eu queria fazer as coisas do meu jeito.” (AroeiraP13);

“Acho que a questão de eu estar estudando e analisando a possibilidade de trocar área, todavia ainda pretendo continuar empreendendo, talvez formalizar a minha empresa. Não abro mão de que seja uma empresa própria, que eu possa gerenciar conforme os valores que acredito, mesmo que sinta a pressão social de buscar algum trabalho de carteira assinada, pela possibilidade de que o novo negócio pode não dar certo.” (OliveiraP19);

“Agora que surgiu a oportunidade de eu cursar a faculdade de criminologia é algo que pode me dar a possibilidade de prestar um concurso para PRF, eu pretendo seguir esse sonho futuramente e tentar entrar para a polícia, mas enquanto isso, então eu vou fazendo aquilo que eu gosto também que é o artesanato.” (JatobáP16);

“Eu acho que se eu puder destacar uma coisa que marca muito a minha carreira, é essa visão de que eu sempre posso recomeçar, sempre posso mudar uma rota e encontrar uma rota que seja benéfica para mim, né.” (CastanheiraP10);

“Eu sou minha chefe, eu tenho os meus horários, eu trabalho com quem eu quero, com aquilo que Eu Acredito, com aquilo que tem a ver comigo, com meu estilo, com a minha vida.” (BambuP19);

“E aí eu entrei meio que em um dilema ético. E agora e futuramente vou poder ajudar em uma situação de aliviar o sofrimento psíquico, então isso também foi essencial para mim.” (GrumixamaP18);

“As transições que eu fiz, eu abri mão de coisas também, né? Eu poderia ganhar mais, eu poderia trabalhar mais, eu poderia muitas coisas, mas não era isso que queria na verdade.” (Capa-rosaP19).

Essa característica de autogestão de carreira foi mais evidenciada por entrevistadas que tem profissões *Outsider* as quais exercem a autogestão de suas carreiras através da autonomia, flexibilidade e alinhamento ético, como uma vantagem de sua carreira. Para aquelas que têm profissões tradicionais autogestão é percebida como consequência das diversas transições de carreira, revelando a possibilidade de mudança sempre que a satisfação profissional não é alcançada. Essas práticas refletem mostram como as entrevistadas assumem o controle de suas trajetórias profissionais.

Outra característica analisada a partir das entrevistas revela diversas dimensões da adaptabilidade, conforme descrito nas teorias de Arthur et al. (1995), Peiperl e Baruch (1997), Hall & Moss (1998), Chan (2000), Crant (2000), Fugate et al. (2004), Savickas (2005), Van Der Heijden e De Vos (2015), Akkermans et al. (2018) Guo e Baruch, (2021). A seguir, evidencia-se como os trechos das entrevistas refletem os conceitos de aprendizado contínuo, autorreflexão contínua, resiliência e integração de trabalho, aprendizagem e desenvolvimento pessoal.

Aprendizado contínuo, integração de trabalho, aprendizagem e desenvolvimento pessoal:

“Nessas minhas andanças todas aí. O que eu estou vendo é que a gente sempre pode escolher um novo caminho, porque é sempre uma experiência diferente e as experiências são muito ricas.” (CastanheiraP09);

“É diferente tu estudar uma coisa que tu não gostas e tu estudar uma coisa que tu gostas. Então esse é um motivo para permanecer, porque eu não acho chato eu ter que seguir estudando, porque a profissão exige, eu acho legal.” (JuazeiroP18);

“Vou me dedicar só para o negócio que está me trazendo um desenvolvimento pessoal, né, financeiro também, mas principalmente pessoal estava aprendendo muita coisa, habilidade, com conversar com pessoas, algumas habilidades de liderança já estava desenvolvendo. “(Ipê-amareloP13);

“É instigante no sentido de estar sempre se atualizando, a gente vai pesquisar, vai estudar. Então, é uma profissão de demanda pesquisa, então é desafiador e instigante.” (GrumixamaP13);

“Hoje eu faço a pintura em camisetas, toalhas de boca, ecobag entre outras coisas, porque depois que tu começa parece que teus olhos vão abrindo e vai se tendo ideias para fazer de tudo.” (JatobaP16);

“Eu gosto muito do que eu faço, porque eu acho que eu tenho muito que crescer muito, muito mesmo dentro da fotografia.” (SapuvaP13);

“porque não é um trabalho repetitivo, por horas algumas atividades eu não gosto, mas eu daqui a pouco eu tenho outra tarefa, alguma coisa que envolve outras áreas, outras pessoas, outros conhecimentos, são as coisas que eu gosto. (Palmeira-íçaP19)”.

Os discursos expressam a capacidade de aprendizado contínuo e a valorização de carreiras que lhes proporcionem desenvolvimento pessoal e profissional.

Autorreflexão contínua:

“Estou estudando e pensando em um novo negócio, porque nesse meu trabalho há um desgaste físico e mental muito grande. Então pretendo buscar outro trabalho, outra profissão que não tenha tanto desgaste.” (OliveiraP19);

“É um trabalho muito gratificante e inclusive remunera muito bem, porém é um trabalho que exige exclusivamente dos meus braços, algo muito braçal, né? E por conta disso foi que eu comecei a pesquisar sobre outras outras formas de ganhos na internet... foi que eu comecei a estudar sobre o tal do marketing digital.” (AroeiraP10).

Podemos observar a capacidade de reavaliar continuamente da trajetória profissional, autorreflexão, em que a busca por alternativas que preservem sua saúde, mas também ofereçam novas oportunidades.

Resiliência e Integração de Trabalho:

“Eu mesma não entendia todas as minhas movimentações profissionais, demorei muito tempo para entender e agora quando eu olho para trás eu entendo o que eu fiz. Eu só sabia que eu precisava encontrar alguma coisa que tivesse mais sentido para mim. (Capa-rosaP13).

A entrevistada aqui demonstra resiliência para persistir em sua jornada profissional, realizando as movimentações que fossem necessárias até encontrar a carreira que fizesse sentido para ela. A adaptabilidade é essencial em qualquer carreira, as entrevistas ilustram vários aspectos da adaptabilidade, mostrando a forte capacidade de adaptação delas para vivenciar os desafios e mudanças no ambiente de trabalho moderno, independente se são profissões *outsiders* ou tradicionais.

A flexibilidade refere-se a possibilidade do indivíduo em moldar sua carreira de acordo com seus valores, interesses e habilidades pessoais, possibilitando um equilíbrio entre vida pessoal e profissional (HALL, 1996; PEIPERL E BARUCH, 1997; SAVICKAS, 2005; ALBOHER, 2007, 2012). Os trechos evidenciam a flexibilidade como uma vantagem em suas atuais carreiras.

“A principal vantagem são os horários, né? São super flexíveis, faço os meus horários, consigo organizar as minhas férias no período que eu quero. Consigo conciliar os horários do trabalho com a casa, consigo atender as necessidades das minhas filhas com a escola. Claro que tem a questão do desgaste psicológico, porque tu tá ali e tu está gerenciando teu trabalho e ao mesmo tempo tem mais a questão da casa, mesmo conciliando é cansativo” (OliveiraP16; P17);

“A disponibilidade de horário, de começar quando eu quiser e terminar a hora que eu quiser. Porque várias vezes eu estou fazendo as coisas, fazendo as peças e não vejo a hora passar e parece que para mim não é um trabalho. Então pra mim isso é uma vantagem em trabalhar com o que eu gosto, porque poucas pessoas trabalham com o que gostam. Então acredito que seja uma grande vantagem. Além de não ter que ficar pegando ônibus, enfrentando trânsito, porque eu trabalho na minha casa.” (JatobaP16);

“Porque uma das coisas que mais me cansou, lá especificamente na escola foi isso, foi tipo eu ter ideias, querer implementar coisas, querer trazer, e eu era aquilo e ponto, sabe assim, e eu não queria, eu queria poder ter essa Liberdade de escolha. Eu acho que a maior vantagem dessa, de ser autônomo é justamente a autonomia, é a gente poder fazer essas coisas.” (AroeiraP16);

“Uma das coisas que não tem nada que pague é a Liberdade que eu tenho, sabe? Foi uma das coisas que eu sempre quis... Eu não quero ter a função de horário para entrar e horário para sair.” (Ipe-amareloP16);

“A liberdade sem dúvidas, de horários de vida. Eu sei que tem dias que eu tenho que ir até tarde e acordo todos os dias super cedo, mas aí por escolha, porque eu gosto de trabalhar de manhã, eu tenho mais disposição cedo pela manhã. Então Liberdade disso, assim de horário de escolha, Liberdade financeira.” (SapuvaP16);

“Sem dúvida nenhuma na face da Terra, a primeira coisa é estar mais com o meu filho, não só com o meu filho, família e amigos. Outra questão primordial para mim, assim que até então não fazia muita diferença até eu ser mãe, é a possibilidade de estar em casa à noite. Em segundo lugar é a questão da flexibilidade, eu consigo fazer mais coisas, estarem em mais lugares que antes eu não poderia. Provavelmente eu teria perdido alguma comemoração, Dia das Mães na escola, comemoração de Natal na escola, talvez o primeiro ano do meu filho na escola e isso para mim tem um valor extremo.” (Capa-RosaP16);

“Outra vantagem é a de eu não ter um trabalho com horário fixo, então eu consigo, por exemplo, estar de manhã com meu filho pequeno, eu levo na escola, claro, eventualmente não consigo, mas eu distribuo o meu trabalho de acordo com a minha possibilidade, eu não tenho que bater ponto.” (Palmeira-íçaP16).

Os trechos das entrevistas revelam que a flexibilidade é um aspecto fundamental para as entrevistadas em suas trajetórias profissionais. A flexibilidade é vista não apenas como uma questão de horários, mas também como uma maneira de equilibrar a vida profissional e pessoal, permitindo que elas moldem suas carreiras de acordo com suas necessidades e valores pessoais (HALL, 1996; PEIPERL E BARUCH, 1997; SAVICKAS, 2005; ALBOHER, 2007, 2012).

Elas destacam como um aspecto positivo a possibilidade de definir seus horários e poder escolher quando começar e quando terminar o trabalho e os dias da semana que irão trabalhar, o que lhes dá a sensação de controle sobre suas vidas, permitindo que ela possa conciliar as demandas do trabalho e da vida pessoal.

As entrevistadas que no momento da pesquisa ocupam atividades assalariadas, formais: Juazeiro; Acerola e Castanheira, e uma que estava desempregada, Grumixama, destacaram a flexibilidade como sendo algo o que elas perderam quando assumiram suas atuais ocupações, ou como sendo algo que pretendem alcançar;

Juazeiro trabalha na gestão de compras de um supermercado, profissão tradicional, e paralelamente atua como tatuadora no seu estúdio, profissão *outsider*.

“As vantagens serão quando eu largar, e se eu largar o supermercado, seriam fazer os próprios horários, né? Não ter chefe, fazer os próprios horários, ter um valor hora que seja bem, bem bom. Não ter que trabalhar aquele naquele modelo 8 horas por dia, todos os dias.” (JuazeiroP16).

Acerola trabalhava em casa como autônoma vendendo roupas e recentemente assumiu um novo cargo de gestão da assessoria de marketing de uma Universidade, profissão tradicional.

“Porque acaba que antes eu estava muito vinculado ao papel de mãe. Eu acabei me adaptando a esse formato de trabalho em função das crianças. Então eu conseguia, eu tinha disponibilidade de levar, de buscar, eu estava dedicando praticamente o meu tempo todo a ser mãe. E a gente como mulher, a gente tem que também fazer as coisas que nos fazem bem. Então acho que isso, foi uma aposta em mim assim, tipo tá então vamos lá, com medo, de retornar ao mercado. Eu tive que mudar bastante coisas da minha rotina.” (AcerolaP16).

Castanheira, atua de forma autônoma como assessora de imprensa, profissão tradicional, e recentemente assumiu como professora, profissão tradicional, em uma universidade desempenhando as duas de forma paralela.

“Quando eu entrei a trabalhar, a começar com uma assessora de imprensa, eu mantive essa mobilidade porque eu trabalho muito remoto e sinto falta de convívio social, até hoje eu trabalho muito remoto, mas aí, comecei a ser professora e fui soterrada. Mas eu quero voltar a ir lá porque eu acho que a convivência social faz muita falta. Como professora, eu perdi essa mobilidade, porque eu tenho que ir de qualquer maneira dar aula, é um compromisso. E também me tirou um pouco desse meu manejo do tempo. Porque eu não tenho como dizer, hoje eu não vou preparar aula e vou preparar a aula amanhã. Se eu não preparar a aula hoje, amanhã vai faltar tempo para terminar a aula. Então, hoje eu tenho pouquíssima mobilidade do tempo. E aí isso que me faz questionar, né, se eu abri mão de uma coisa que eu gostava muito em nome de ter mais tempo livre e de uma mobilidade, agora eu estou fazendo coisas que eu não gosto tanto e que eu também não tenho mobilidade e nem tenho tempo livre, né? Então agora eu vou nessa balança, me questionando se agora eu não estou num ponto de voltar para aquilo que me realiza.” (CastanheiraP16)

Grumixama foi a única entrevistada que estava desempregada no momento da entrevista, mas anteriormente ocupava o cargo de professora em uma universidade. Ela pretende retornar ao mercado de trabalho, como psicóloga, profissão tradicional, de forma autônoma, assim que concluir a faculdade.

Essa flexibilidade de horário é bem importante para mim. Eu já tinha bastante isso na área acadêmica, mas acaba que temos uma sobrecarga muito grande da noite, isso me incomodava um pouco. A possibilidade de fazer os atendimentos online, mas isso foi mudou com a pandemia. A minha ideia igual até ter alguma parte presencial, mas também ter a possibilidade de flexibilizar o formato presencial versus online, flexibilizar os horários de atendimento, flexibilizar quantos atendimentos eu vou fazer por dia, ou até vamos supor que tenha muita demanda de um dia eu poder balancear, equilibrar um outro dia assim. Por que daí eu? Fazer minha agenda, digamos assim. Então eu tenho autonomia da minha agenda e salvo, portanto, importante para mim e uma forma de eu ter uma renda prazerosa. (GrumixamaP16).

Podemos destacar a flexibilidade como um aspecto importante para a maioria das entrevistadas, no entanto a maneira como essa flexibilidade é vivenciada pode variar dependendo do tipo de trabalho. Para atividades formais, a flexibilidade pode ser reduzida devido à estrutura e às demandas do trabalho, enquanto nas atividades autônomas e informais pode haver mais flexibilidade, independente se são profissões *outsider* ou tradicionais. Essa flexibilidade pode impacta diretamente na sua rotina diária principalmente se a mulher possui filhos, o que se torna bastante desgastante.

As entrevistadas que possuem filhos e possuem atividades formais destacam (Acerola e Castanheira), que tiveram que suas rotinas mudaram completamente e que tiveram que reorganizá-las, e contam necessitam de suporte para poder desempenhar suas atividades e a sobrecarga mental.

“Tive que contratar uma doméstica, a gente teve que pegar uma pessoa para ficar com as crianças, então, mas acaba que hoje em dia a minha rotina, durante a semana, é em função do trabalho. Sempre pensando nos horários que eu tenho que estar no trabalho, sempre fazendo o quebra cabeça com as atividades das crianças, nessa dupla jornada de profissional e mãe que tem que encaixar esse quebra cabeça.” (AcerolaP17);

“Quando eu fiz a transição de carreira, eu imaginava ter mais tempo para conciliar. Tô tentando ter uma rotina, mas é muito difícil equilibrar tudo quando se tem uma alta demanda do trabalho, alimentação, o exercício físico, é a vida em família, é a filha, é a escola, é a programação da semana, é pensar quais serão as refeições da semana, o

banho da filha, sabe? Então, assim, chega um ponto que não tem escolha. Dizer que cada um escolhe é utópico.” (CastanheiraP17).

As entrevistadas que possuem filhos e o vínculo de trabalho autônomo ou informal (Oliveira, Jatobá, Bambu, Aroreira, Capa-rosa e Palmeira-iça) destacam que conseguem equilibrar a vida profissional com o cuidado dos filhos. As entrevistadas que não possuem filhos (Juazeiro, Ipê-amarelo, Sapuva) dizem que conseguem organizar sua rotina de acordo com seus interesses e necessidades, entretanto Juazeiro que desempenha duas atividades paralelas (formal e informal), diz que gostaria de ter mais tempo para dedicar-se apenas ao seu trabalho de tatuadora pois seu trabalho formal ainda toma boa parte do seu tempo.

A possibilidade de ter uma carreira que forneça flexibilidade para transitar pelos seus diferentes aspectos, de valores, interesses e habilidades pessoais, equilíbrio entre a vida profissional e familiar, e múltiplas identidades e papéis profissionais, permite aos indivíduos uma autonomia para gerenciar sua rotina diária, fornecendo-os a sensação de livre escolha. Essa flexibilidade conforme podemos observar é alvo de todas as entrevistadas, independente se é algo que elas já têm, sendo considerada uma vantagem ou algo que pretendem alcançar.

A última característica analisada do Modelo de Carreira Orgânico é a mobilidade, a qual pode ser física quando ultrapassam limites físicos entre empregos, organizações, localizações geográficas e modalidades de emprego ou a psicológica refere-se à orientação psicológica do indivíduo para fazer tais movimentos (DE FILLIPPI E ARTHUR, 1994; ARTHUR et al., 1995; ARTHUR ROUSSEAU, 1996; PEIPERL E BARUCH, 1997; FUGATE et al., 2004; SULLIVAN; ARTHUR, 2006; LUI, 2022).

A mobilidade física, é evidenciada nos discursos como a possibilidade de trabalhar de qualquer lugar do mundo; trabalhar para diversas empresas, ter acesso a oportunidades profissionais que não estão disponíveis em sua cidade e levar seu trabalho para outras regiões através do formato online.

“Outra vantagem é que tenho possibilidade de também trabalhar com várias empresas, como agora, eu fiz uma parceria com o iFood, já trabalhei com a Claro, tenho uma parceria com a Ouro e Prata, empresas de fora, empresas grandes né? Uma delas agora, vai me colocar num programa para eu participar de uma entrevista. Então acaba assim que a gente vai tendo acesso a outras coisas maiores, sabe? Vai saindo um pouco da bolha.” (BambuP16);

“Trabalhar no digital é uma profissão! É difícil, não é fácil, mas só tem vantagem. E acho que a principal vantagem é a Liberdade geográfica mesmo. Tu pode estar aqui, tu pode estar na praia, tu pode estar em outro país que tu vai estar trabalhando se tu quiser, porque é tudo online, né? Sim, é essa Liberdade. O digital é um mundo sem

Fronteiras, tu podes vender em qualquer lugar do planeta, de verdade, tu pode ganhar em euros, pode ganhar em dólar, tu pode vender aonde quiser qualquer coisa, porque daí tu fala, Ah, mas qualquer coisa eu quero saber qualquer coisa, tu pode vender informação, tu pode vender produto. Físico pode, pode montar uma estrutura, pode vender aparecendo, tu podes vender sem aparecer, tu pode ter uma página de vendas, tu pode ter uma loja virtual, enfim, o digital é, é ilimitado e aí assim.” (AroeiraP16);

“Quando decidi trocar de consultora pra diretora e assumir o cargo de liderança, foi também pelo conhecimento pessoal e também porque eu queria ganhar mais. Nessa via de ganhos que a gente chama, realmente é um trabalho que eu não preciso estar fisicamente presente, porque eu ensino as gurias hoje em dia online, então, posso fazer isto em qualquer lugar. As vezes eu tenho treinamento com elas, se eu estou viajando, não tem problema, não precisa estar na cidade pra fazer isso. Então, aí, essa Liberdade para mim não tem coisa melhor” (Ipe-amareloP16);

“A minha ideia igual até ter alguma parte presencial, mas também ter a possibilidade de flexibilizar o formato presencial versus online.” (GrumixamaP16);

“São vantagens de estar na minha casa, morar no interior, ocupar um posto que não existe no interior. “ (Palmeira-íçaP16).

Profissionais com carreira *Outsider* (Bambu, Aroeira, Ipê-Amarelo) aproveitam a mobilidade física para explorar oportunidades globalmente, trabalhando com múltiplas empresas e utilizando plataformas digitais para expandir seu alcance além das limitações geográficas locais. Aroeira que têm além de uma profissão do tipo *outsider*, uma profissão tradicional não citou ter mobilidade física em sua profissão tradicional. Grumixama e Palmeira-íça tem profissões do tipo tradicional (pesquisadora e psicóloga), que podem ser desenvolvidas remotamente, também relatam explorar a mobilidade física. A flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto e digital permite que ambas busquem novas experiências e oportunidades sem restrições físicas.

Observa-se a questão da mobilidade psicológica quando as entrevistadas evidenciam a orientação psicológica para suas movimentações profissionais e tendem a ter preferência por atividades de trabalho que apresentem inovações, contato com pessoas e contextos diferentes (Oliveira et al., 2010).

“Não abro mão de que seja uma empresa própria, que eu possa gerenciar conforme os valores que acredito. (OliveiraP21);

“Então eu gosto tanto de fazer tatuagem, de estar ali com a pessoa no dia, de conversar, de trocar uma ideia, do processo de criação da arte, de todo o processo.” (JuazeiroP16);

“E vantagem em claro de conhecer muitas pessoas. E conhecer muita gente legal, que torce, que dá carinho, que manda mensagem bacana, que se importa... pessoas que nos meus momentos difíceis me escreveram, compartilham as suas histórias.” (BambuP16);

“No digital se pode vender informação, vender produto físico, montar uma estrutura, vender aparecendo, vender sem aparecer, tu podes ter uma página de vendas, tu pode ter uma loja virtual, enfim, o digital é, é ilimitado e dinâmico (AroeiraP16);

““É instigante no sentido de estar sempre se atualizando, a gente vai pesquisar, vai estudar.” (GrumixamaP13).

A mobilidade psicológica entre profissionais *outsiders* e tradicionais reside na abertura para novas experiências e inovação. Todavia, a mobilidade foi mais citada por profissionais *outsiders*. A análise dos trechos das entrevistadas evidencia como a mobilidade, tanto física quanto psicológica, A mobilidade física no contexto das entrevistadas é viabilizada pelo uso da internet. A internet e as plataformas de comunicação proporcionam às entrevistadas a capacidade de trabalhar de qualquer lugar transcendendo barreiras geográficas, e explorar novas modalidades de emprego. A conectividade digital as liberta dos limites geográficos proporcionando-as a mobilidade.

A análise das características do Modelo de Carreira Orgânico, incluindo a autogestão de carreira, adaptabilidade, flexibilidade e mobilidade, proposta pela presente pesquisa, revela um quadro multifacetado das trajetórias profissionais dos sujeitos da pesquisa. A autogestão de carreira, evidenciada nos discursos aponta um movimento de emancipação e autonomia profissional. Este conceito, ancorado nas teorias de Markus (1993), DeFillippi e Arthur (1994), Haall (1996), entre outros, destaca a capacidade dos indivíduos em tomar controle de suas trajetórias profissionais, definindo metas, estratégias de acordo com seus valores e aspirações profissionais. Os relatos discursos revelam uma busca constante por liberdade e controle.

A adaptabilidade, conforme discutida por Arthur et al. (1995) e Savickas (2005), emerge como uma competência crítica no ambiente profissional moderno. As entrevistadas demonstram uma capacidade notável de aprendizado contínuo, autorreflexão e resiliência, permitindo-lhes navegar por diferentes contextos e desafios. Essa característica é vista não

apenas como uma necessidade, como resposta rápida às mudanças, mas como uma vantagem competitiva, proporcionando às profissionais capacidade de reinventar suas carreiras.

A flexibilidade, apontada pelos autores como Hall (1996) e Peiperl e Baruch (1997) é destacada pelas entrevistadas como característica essencial. A flexibilidade de horários e a possibilidade de moldar a rotina de acordo com as necessidades individuais são vistas como grandes vantagens, especialmente para aquelas que conciliam o trabalho com os cuidados dos filhos. Este aspecto destaca a importância de carreiras que permitam maior autonomia e controle sobre o tempo, promovendo um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional contribuindo para o bem-estar geral.

Por fim, a mobilidade, tanto física como psicológica, foi também evidenciada pelas entrevistadas. A mobilidade física, facilitada pelo uso da internet e das tecnologias digitais, permite às profissionais trabalhar de qualquer lugar, expandindo suas oportunidades além das limitações geográficas. Já a mobilidade psicológica, relacionada à abertura para novas experiências e inovação, revela uma disposição contínua para o crescimento e transformação, relevante principalmente para profissionais *outsiders*.

Todas as características evidenciadas/procuradas foram agrupadas no quadro juntamente com as palavras-chave associadas a cada uma, conforme identificadas nos relatos acima.

Quadro 6: Características

Características	Palavras-chave
Autogestão	Liberdade, dona, decisões, autonomia, sonho, recomeço e ética .
Adaptabilidade	Novo, estudo, desenvolvimento, desafio, prazer, conhecimento e movimentações profissionais.
Flexibilidade	Horário flexível, conciliação, liberdade, escolha, flexibilidade e tempo.
Mobilidade	Liberdade geográfica, trabalho em várias empresas, mundo sem fronteiras, online, valores, conhecer muitas pessoas e instigante

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Essa tabela resume as características evidenciadas/procuradas pelas entrevistadas que contribuíram para o desenvolvimento de sua carreira atualmente ou que buscam em uma nova carreira. A próxima seção visa identificar os parâmetros que levam as mulheres a realizar tais transições de carreira.

5.4 MODELO DE CARREIRA CALEIDOSCÓPICA

O Modelo de Carreira Caleidoscópica visa identificar os parâmetros que influenciam as decisões de carreira, sendo eles denominados: autenticidade, equilíbrio e desafio. Esses três parâmetros estão presentes nas decisões de carreira dos homens e das mulheres, porém a sua prioridade é diferente em relação ao gênero. A autenticidade, equilíbrio e desafio mudam no decorrer da vida dos indivíduos, no entanto, ambos se fazem presentes, criando diferentes padrões de carreira (MAINIERO; SULLIVAN, 2008, p.4).

Buscando identificar quais os parâmetros são mais evidenciados no processo de transição de carreira, retomamos trechos de sua trajetória profissional os quais destacam os motivos que as levaram a realizar tais transições. Os trechos proporcionam uma rica ilustração da influência dos parâmetros propostos pelo Modelo de Carreira Caleidoscópica (MCC) escrito por Mainiero e Sullivan (2006;2008). A análise dos trechos revela como esses parâmetros se manifestaram ao longo das transições de carreira, evidenciando os fatores que mais impactaram nas suas escolhas.

Oliveira (1 entrevistada)

Oliveira passou por três transições de carreira. De vendedora para operadora de caixa; depois passou a ser vendedora de produtos cosméticos e lingerie; e por fim decidiu empreender no ramo de aluguel de brinquedos infantis, sua carreira até o momento da entrevista. Quando questionada sobre os motivos que lhe fizeram realizar tais transições ela responde:

“Eu sempre sonhei ser empreendedora, nunca gostei de trabalhar para os outros. Eu sempre quis ser dona do próprio negócio. Segundo foi a necessidade de ter horários flexíveis. Outra foi a questão financeira, né, que eu precisava trazer uma renda maior para dentro de casa para suprir as necessidades da minha família. As escolhas que fiz na minha vida profissional, após a minha gravidez foram para atender minhas necessidades.” (OliveiraP18).

Quando Oliveira deixou o cargo de vendedora para assumir como operadora de caixa, o motivo não foi detalhado nos trechos. No entanto, essa mudança pode ter sido motivada por uma busca inicial por desafios, uma vez que novos cargos frequentemente trazem novas responsabilidades e oportunidades de aprendizado. Embora essa fase inicial não tenha sido discutida em profundidade, ela possivelmente reflete o padrão alfa do MCC, onde o desafio é o parâmetro predominante no início da carreira (MAINIERO; GIBSON, 2018).

As outras transições de carreira foram motivadas pela necessidade de equilibrar suas responsabilidades profissionais e familiares. Oliveira engravidou enquanto era operadora de caixa e abandonou essa ocupação em busca de Equilíbrio. Ainda priorizando o Equilíbrio

decidiu investir no ramo de alugueis de brinquedos. Ela menciona a busca por horários flexíveis e uma renda adicional para atender às necessidades de sua família:

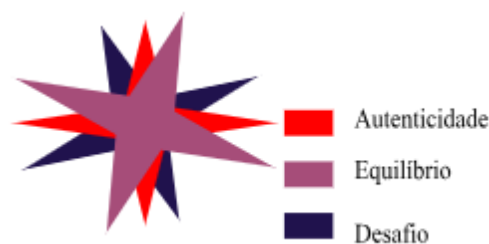
Logo após a licença maternidade, eu voltei para trabalhar na loja, porém eu não conseguia conciliar o horário para atender a minha filha e aí eu resolvi sair do comércio. Fiquei desempregada, cursando apenas a faculdade e cuidando da minha filha, nessa época eu vendia Avon e Lingerie para ter uma renda. Na metade do curso eu fiquei grávida novamente da minha segunda filha, logo as coisas começaram a ficar mais apertadas porque eu não tinha um trabalho formal e nem uma renda fixa. Conversei com meu esposo e decidi entrar em um ramo que desse mais retorno financeiro e que eu pudesse ter meus horários para atender às minhas filhas, a casa e a faculdade. Aí foi que decidi começar no ramo de locação de brinquedos. (OliveiraP19).

Aqui, o equilíbrio é claramente o parâmetro dominante. Oliveira priorizou a necessidade de ajustar sua carreira para melhor atender as demandas familiares, o que é consistente com o padrão beta do MCC, onde as mulheres geralmente priorizam o equilíbrio no meio de suas carreiras. O equilíbrio consiste em priorizar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de modo que as duas ocorram de forma sinérgica. Pelo seu relato ela sempre desempenhou esse equilíbrio de forma sinérgica podendo ocupar uma posição que tenha a flexibilidade de adaptar-se de acordo com as demandas que surgem ao longo do tempo (MAINIERO E SULLIVAN, 2006).

Em sua fase atual, Oliveira relata estar em busca da autenticidade:

“Eu acho que hoje eu me encontro na busca por autenticidade. Porque ao longo de todo o período da minha trajetória profissional sempre foi em volta de atender minhas necessidades com família, casa e estudos. Hoje busco minha realização pessoal e alcançar meus objetivos. Eu sempre sonhei em ser empreendedora, ser dona do meu negócio e ter um negócio reconhecido no mercado.” (OliveiraP20).

Figura 6: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Oliveira



Fonte: elaborado pela autora com base em Bandeira (2018).

A motivação dela de seguir um caminho que é a realização de um sonho e que lhe possibilita desempenhar uma carreira profissional alinhado com seus valores pessoais e profissionais, corrobora com o parâmetro autenticidade que é justamente a busca por ser fiel a si mesmo enquanto busca desenvolvimento profissional, aborda também a fidelidade aos valores pessoais que definirão caminhos de forma mais autêntica e significativa (MAINIEIRO E SULLIVAN, 2006; BANDEIRA ET AL. ,2019). Sendo a autenticidade e desafio como parâmetros secundários.

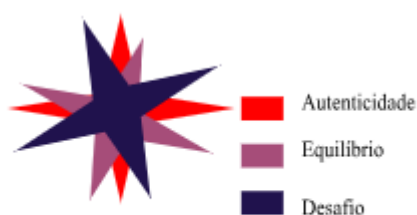
Juazeiro (2 entrevistada)

Juazeiro passou por diversas transições de carreira, começando como atendente/caixa em uma lotérica; depois trabalhando como auxiliar de compras em um supermercado, seguido por uma posição como analista de tecnologia da informação (TI) e retornou ao supermercado para trabalhar na gestão das compras conciliando paralelamente com a profissão tatuadora. Ela contou um pouco sobre os motivos que lhes fizeram realizar tais transições:

“Do supermercado sai buscando por novas oportunidades, por dinheiro, porque eu fazia muita coisa lá e eu não estava sentindo que aquilo ia mudar, sair de onde eu estava. Isso estava me estava me incomodando bastante e aí surgiu uma oportunidade, home Office, pagava o dobro, então eu fui ver o que dava, mas não deu. E eu estava muito sem, sem horários pra nada assim, nem pra comer, porque vai atendendo chamados e às vezes tu não consegue sair até tu terminar um chamado. Tinha muitas métricas. É, então era muita, muita pressão assim e eu acabei adoecendo de ansiedade. Eu fiquei uns 4 meses fora só e aí voltei para o supermercado. Não é uma coisa que eu gosto de fazer é uma coisa que eu me acostumei. Só que não é uma coisa que eu queria assim para mim, para o resto da vida. Não suporto rotina. Eu sempre quis criar alguma coisa e alguma coisa que fosse dinâmica, então eu queria ir para um para esse lado assim mais visual. E pra sair assim do estresse do dia a dia do meu trabalho bem estressante lá no mercado. Eu queria um hobby assim que não fosse só assistir uma série, então comprei umas coisinhas para pintar, né? Comecei a pintar, então passei a pesquisar e comprar materiais e canetas específicas. Aí a minha sogra falou, porque não pede para tua cunhada que é tatuadora te ensinar a tatuar, ela já havia ensinado algumas pessoas. Mas eu nem sabia desenhar, nisso ela me indicou um curso de umas 3 horas, comprei pele artificial, e ela me deu algumas aulas. Eu segui estudando e treinando na pele e meus desenhos evoluíram muito, porque começa algumas coisas muito, muito simples e muito presente.” (JuazeiroP19).

Juazeiro demonstra uma clara preferência pelo parâmetro Desafio para realizar suas movimentações profissionais, buscando em cada oportunidade profissional a possibilidade avançar na carreira e desenvolver-se e ser produtivo. Para Juazeiro, o desafio não é apenas uma necessidade, mas também uma fonte de motivação e realização pessoal. Ela acredita que a carreira de tatuadora, lhe proporcionará uma maior flexibilidade e controle do seu tempo, algo que ela não encontrou em suas experiências anteriores. Destacando o parâmetro equilíbrio e desafio como parâmetros secundários.

Figura 7: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Juazeiro



Fonte: elaborado pela autora com base em Bandeira (2018).

Até o momento da entrevista Juazeiro desempenha duas atividades paralelas, na gestão de compras e tatuadora, todavia ela tem pretensões de trabalhar apenas como tatuadora. Podemos observar novamente o parâmetro desafio na sua intenção futura de transição.

“Então surgiu a tatuagem mais como uma oportunidade. É uma profissão que te exige estudo, mas quando tu tá estudando, é prazeroso. Tem algumas regiões do corpo que são mais fáceis de tatuar, braço, perna, aí já tem outras regiões, tipo que é um realmente um desafio, tu tatuar uma barriga. Então é muito difícil de fazer, porque mesmo que tenha um padrão, cada pessoa é uma pessoa, então às vezes as texturas da pele influenciam, então envolve muito estudo. Esse é um motivo para permanecer, porque eu não acho chato eu ter que seguir estudando porque a profissão exige, eu acho legal. A tatuagem também envolve valor agregado na arte que não tem a ver com custos e despesas, as vezes a pessoa pode pagar por ser contigo, por ser o teu traço, entendeu? Isso é bem, bem interessante. Eu gosto tanto de fazer tatuagem, de estar ali com a pessoa no dia, de conversar, de trocar uma ideia de todo o processo.” (JuazeiroP19).

A decisão de se tornar tatuadora envolveu aprender uma nova habilidade, estudar e treinar intensamente, enfrentando desafios técnicos e criativos, como o seu relato expõe, além de buscar alcançar seu reconhecimento no mercado da tatuagem, a fim de obter um valor agregado maior em seu trabalho. (MAINIERO E SULLIVAN, 2008).

Jatobá (3 entrevistada)

Jatobá passou por diversas transições de carreira, começando em uma livraria; após empreendeu na criação de estopas e posteriormente empreendeu no artesanato realizando pintura em tecidos. Cada transição foi motivada por diferentes circunstâncias e necessidades pessoais, refletindo aspectos importantes do MCC.

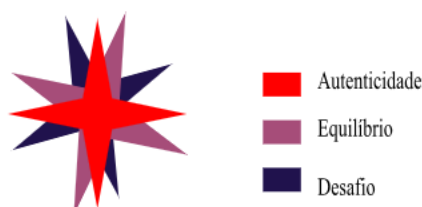
Jatobá inicialmente se viu obrigada a abandonar a produção de estopas devido uma mudança na legislação ambiental. Esse evento pode ser visto como uma transição involuntária que a levou a refletir sobre suas escolhas profissionais. Sua família sugeriu que empreendesse na pintura de tecidos, uma atividade que ela realmente gostava:

“Foi quando minha família me questionou: Olha porque tu não empreende com o que tu mais gostas de fazer que é a pintura em tecidos? Depois que eu resolvi tornar essa atividade em meu trabalho, fui me aperfeiçoar porque eu fiquei um bom tempo parada. Hoje eu faço a pintura em camisetas, toalhas de boca, ecobag entre outras coisas, porque depois que tu começa parece que teus olhos vão abrindo e vai se tendo ideias para fazer de tudo. Várias vezes eu já pensei em desistir porque realmente não é fácil empreender na internet, pois eu sei que não é um valor fixo que vou receber todo mês. Ainda mais depois que eu tive meu filho, pensei várias vezes, será que eu fico nessa profissão? Acredito que não tem por que desistir, pois eu sinto no meu coração que esse é meu propósito, levar a minha arte para várias pessoas.” (JatobáP10).

A decisão de seguir sua carreira no artesanato foi motivada pela paixão pessoal de Jatobá pela pintura, buscando alinhar seu trabalho com algo que lhe trazia realização e satisfação:

“Quando vejo no rosto do cliente aquilo que ele queria na cabeça dele, se tornar realidade, é uma enorme alegria, então é algo que eu sinto que hoje eu achei o meu propósito.” (JatobáP19).

Figura 8: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Jatobá



Fonte: elaborado pela autora com base em Bandeira (2018).

A busca por alinhar sua carreira com seus interesses pessoais e valores, encontrando significado e propósito no trabalho que realiza vai ao encontro ao parâmetro autenticidade. Jatobá relata ter alcançado a autenticidade em sua carreira, e o equilíbrio e o desafio surgem

como prioridades secundárias. Jatobá pretende ainda pretende realizar outra transição de carreira, ela está cursando a faculdade de criminologia com o intuito de prestar concurso para a polícia, um sonho antigo. Sua disposição para explorar novas oportunidades, demonstra um compromisso com o crescimento e realização pessoal através de sua carreira.

Castanheira (4 entrevistada)

Castanheira passou por diversas transições de carreira significativas, começando como jornalista; migrando para trabalhos como social mídia; posteriormente assumiu como assessora de imprensa conciliando paralelamente a carreira acadêmica como professora. Cada uma dessas mudanças reflete aspectos do MCC, onde indivíduos buscam priorizar em diferentes parâmetros ao longo de suas trajetórias profissionais.

“O que pesou mesmo para eu sair da TV foi o nascimento da minha filha, porque aí de manhã eu tinha aula no mestrado e de tarde, de noite eu estava na TV. Eu não conseguia levar ela na escolinha, não conseguia pegar ela lá, não conseguia amamentar. Era uma rotina muito exaustiva assim, sábado, domingo, plantões. Então não dava mais pra aquele meu período. Dei um tempo, um ano de intervalo, só trabalhando no grupo de pesquisa, até fazer uma nova seleção para o doutorado. E aí entrei no doutorado. Durante o doutorado eu fazia alguns trabalhos como social mídia para uma empresa. Aí veio pandemia, logo tratei um câncer de mama em e aí terminei o doutorado. E após isso, comecei a trabalhar como assessora de imprensa assessora de imprensa, optei mais por uma comodidade. Optei porque era um trabalho que eu podia fazer remoto, ia trabalhar com 2 grandes amigas. Eu escolhi, mais por uma série de outros fatores convenientes, que se adaptavam a minha rotina. E a carreira de professor porque geralmente, quando se entra no mestrado e no doutorado, tem um caminho natural, assim pra docência, né?” (CastanheiraP19).

Castanheira após ser mãe realizou transições de carreira que a permitisse ter um equilíbrio da vida profissional com a vida pessoal. Realizou esse equilíbrio de forma concorrente que é a tentativa de equilibrar tudo, trabalho e família, alternando as demandas profissionais e familiares, utilizando a possibilidade de desenvolver seu trabalho de forma home office.

Recentemente ela assumiu um cargo de professora em uma universidade e descreve seu desafio atual em relação ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, destacando a falta de flexibilidade em sua agenda como professora comparada à sua experiência como assessora de imprensa. Além da incompatibilidade de valores, referindo-se ao parâmetro secundário,

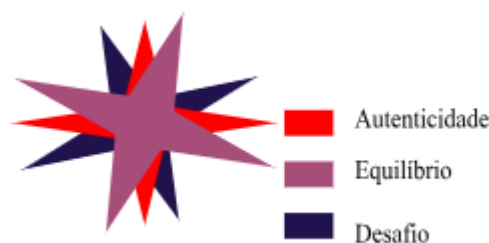
autenticidade. Esse relato evidencia a importância dos parâmetros propostos pelo MCC, onde a ausência dos parâmetros prioritários impacta diretamente na satisfação no trabalho.

“Hoje eu tenho pouquíssima mobilidade (**leia-se flexibilidade**) do tempo. Quando eu estava com uma assessora de imprensa, eu tinha essa flexibilidade. Eu conseguia reorganizar melhor minha rotina, conseguia ter mais tempo para exercício, cuidar mais a minha alimentação, mas aí eu tinha um rendimento menor, né? Por isso, que o dar aulas também pesou um pouco, eu vou melhorar o meu ganho financeiro, né? Mas agora estou vendo que o financeiro NÃO É tudo. E aí isso que me faz questionar, se eu abri mão de uma coisa que eu gostava tanto (jornalismo), porque eu achava que aquela rotina não conseguia dar conta mais, agora estou fazendo coisas que eu não gosto tanto e que eu também não tenho mobilidade (leia-se flexibilidade). Então agora eu vou nessa balança, né.” (CastanheiraP17).

A insatisfação com o ambiente competitivo e não colaborativo estão em desacordo com seus valores profissionais é relatado por Castanheira:

“Um clima de reclamação, de insatisfação o tempo inteiro, creio que isso tem faz muito parte do ambiente acadêmico, uma competitividade, uma briga por egos. Eu acho que nas particulares isso é ainda mais intenso. Pelo que eu vi, o pessoal briga por horas aula, se fulano tem mais horas que eu, por que que eu perdi? Por que que ele ganhou? Eu estou vendo que esse ambiente, talvez não se enquadre na minha perspectiva de vida. Eu acredito no mundo mais colaborativo, menos competitivo, sabe? Eu acredito que as pessoas quando se unem, ficam mais fortes, conseguem fazer as coisas com mais facilidade. E agora eu caí no ambiente que eu não consigo colocar em prática isso. Então vai contra tudo o que eu acredito, sabe?!” (CastanheiraP19).

Figura 9: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Castanheira



Fonte: elaborado pela autora com base em Bandeira (2018).

Esse conflito tem feito Castanheira questionar sua carreira acadêmica pensando na possibilidade de realizar uma nova transição no futuro, onde ela possa buscar um ambiente que seja mais alinhado com seus valores e que permita uma maior realização pessoal e profissional.

A trajetória de Castanheira exemplifica os desafios e as complexidades enfrentadas pelos indivíduos. Suas transições de carreira foram motivadas por necessidades pessoais, mudanças de vida e pela busca por equilíbrio e autenticidade.

Bambu (5 entrevistada)

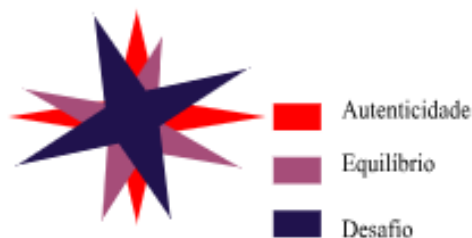
Bambu passou por várias transições de carreira ao longo de sua trajetória profissional, movendo-se de vendedora de roupas para consultora de vendas de uma financeira; trabalhou em um curso pré-vestibular; foi trabalhar em uma empresa americana vendendo cosméticos e atualmente atua como influenciadora digital. Cada uma dessas mudanças reflete aspectos do MCC, onde indivíduos buscam priorizar diferentes parâmetros ao longo de suas trajetórias profissionais.

Bambu descreve suas transições de carreira como resultado da busca por oportunidades que ela considerava melhores e mais favoráveis em diferentes aspectos:

“Foi sempre a questão de aparecer uma oportunidade que eu considerava melhor. Eu sempre quis aproveitar... Sempre pensava se era algo que ia me ajudar de uma maneira mais bacana, sentir que era o meu momento e que era algo melhor. Via também se era uma oportunidade menos estressante, com menos pressão, com mais liberdade, flexibilidade, mesmo que começasse ganhando menos.” (BambuP18).

Em busca de oportunidades melhores, podemos observar a prioridade pelo parâmetro desafio do MCC, onde Bambu procurou por trabalhos estimulantes e desafiadores que oferecessem um ambiente menos estressante e mais flexíveis. Sendo o equilíbrio e a autenticidade parâmetros secundários.

Figura 10: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Bambu



Fonte: elaborado pela autora com base em Bandeira (2018).

Logo, suas movimentações estavam alinhadas ao parâmetro desafio, que está relacionado ao aprendizado, ao trabalho estimulante e desafiador enquanto avança na carreira.

Todavia sua prioridade agora está relacionada ao equilíbrio, especialmente devido à iminente chegada de sua filha e à nova dinâmica familiar que se aproxima, Bambu ressaltou:

“Hoje a minha prioridade é ser uma boa esposa, uma boa mãe, é poder valorizar e cuidar da minha casa, da minha família e se eu puder fazer tudo isso e ainda poder trabalhar pelo menos um pouco... se der para eu seguir trabalhando, mas de uma forma mais leve, mais tranquila, que isso não vá afetar minha vida familiar, vai ser melhor ainda!” (BambuP20).

A mudança de prioridade de Bambu é muito clara em relação ao parâmetro equilíbrio, ela diz que a princípio não pretende realizar uma transição de carreira, desde que seu trabalho não influencie na sua rotina diária de cuidados com a casa, com a filha e de seu marido. O que sugere uma disposição em adaptar suas atividades profissionais à sua nova realidade familiar, demonstrando uma aceitação das mudanças nas prioridades de vida. Sua mudança de foco em vista do parâmetro equilíbrio reflete a adaptabilidade necessária no MCC, onde as prioridades e objetivos pessoais podem mudar e evoluir ao longo do tempo.

Aroeira (6 Entrevistada)

Aroeira passou por diversas transições de carreira, começando como coordenadora de projetos educacionais; depois trabalhou como professora; trabalhou vendendo cosméticos e decidiu empreender no ramo da estética conciliando paralelamente com o marketing digital. Cada mudança reflete aspectos do Modelo de Carreira Caleidoscópica, onde os indivíduos moldam suas carreiras em torno dos parâmetros, equilíbrio, autenticidade e desafio.

Aroeira inicialmente priorizou o parâmetro autenticidade quando decidiu sair da escola em que ela dava aulas por considerar um ambiente limitado e que não lhe dava autonomia.

“Quando eu saí dessa empresa, eu ainda trabalhei um ano na educação, foi o ano suficiente para saber que eu não queria mais trabalhar na educação, era um ambiente muito limitado. Decidi que não quero ninguém mais para mandar em mim, sabe, eu queria fazer as coisas do meu jeito, porque uma das coisas que mais me cansou, lá especificamente na escola foi isso, foi tipo eu ter ideias, querer implementar coisas, querer trazer, e eu era aquilo e ponto. Eu queria poder ter essa liberdade de escolha. E aí eu comecei a vender cosméticos e lá dentro também me desenvolvia. Foi isso que me trouxe daí para o mundo da estética. Comecei a fazer alguns cursos de maquiagens, uma amiga me convidou para trabalhar com ela na partida maquiagem e aí estando dentro da estética, eu acabei me desenvolvendo em outras coisas, hoje eu faço sobrancelha, micro pigmentação, limpeza de pele.” (AroeiraP18).

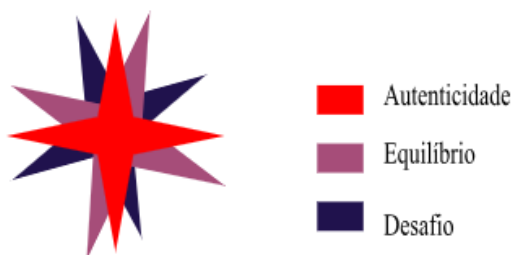
O aspecto que serviu de gatilho para que a autenticidade se tornar prioridade foi a questão de seguir seu próprio caminho dentro de sua carreira, a possibilidade de tomar suas próprias decisões e agir de acordo com seus valores, ter a satisfação de estar fazendo as coisas do seu jeito.

Preocupada com a sustentabilidade física de seu trabalho atual, busca um caminho que lhe permita continuar trabalhando de maneira que com que sua carreira lhe proporcione seu bem-estar pessoal e físico. Isso, fez com que ela buscasse uma atividade que ela conseguisse exercer paralelamente e que lhe proporcione uma maior liberdade.

“É um trabalho que exige exclusivamente dos meus braços, assim, algo muito braçal, né? E por conta disso foi que eu comecei a pesquisar. Sobre outras formas de ganhos na internet, começou a aparecer alguns anúncios para mim e aí foi que eu comecei a estudar sobre o tal do marketing digital... escolhi o marketing porque pensando no longo prazo, pensando na possibilidade de expansão, de trabalhar em casa, da Liberdade geográfica, da Liberdade de tempo, de Liberdade, de escolha. Eu posso escolher o horário que eu vou trabalhar para escolher com quem eu vou trabalhar, para escolher qual o segmento? E lá no a estética é um pouquinho mais limitado.” (AroeiraP16).

Podemos então observar a permanência do parâmetro autenticidade como prioritário seguido do equilíbrio e do desafio como parâmetros secundários.

Figura 11: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Aroeira



Fonte: elaborado pela autora com base em Bandeira (2018).

Seu foco em alinhar seu trabalho com seus valores pessoais e desejos de autonomia e liberdade. Sua trajetória exemplifica como os indivíduos podem navegar através de múltiplas transições de carreira, corroborando que todos os parâmetros se fazem presentes durante a trajetória profissional do indivíduo, todavia o que muda é a prioridade que se dá a cada um deles. Ela confirma ainda priorizar o parâmetro autenticidade, reconhecendo que a estética

exige fisicamente muito de seu corpo, e em razão disso pretende um dia poder se dedicar apenas ao marketing digital.

Ipê-amarelo (7 entrevistada)

Ipê-amarelo passou por várias transições de carreira, iniciou como estagiária na área contábil; depois trabalhou na área bancária; trabalhou na secretaria de educação estadual; e finalmente ingressou na venda de cosméticos onde se tornou diretora. Cada transição reflete diferentes prioridades e motivações que podem ser compreendidas através do MCC.

O parâmetro desafio, que implica na busca por um aprendizado contínuo e um trabalho estimulante, é claramente evidenciado na relato de Ipê-Amarelo:

“Saber que eu estou perdendo o meu tempo com uma coisa que não vai me levar a nada, a isso me deixava agoniada. Eu quero crescer para algum lado, não sei para onde, mas eu quero crescer.” (Ipê-AmareloP18).

Aqui, Ipê-amarelo demonstra uma forte motivação para encontrar oportunidades que permitam desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional. A mudança para a carreira de vendas de cosméticos e, eventualmente, a posição de diretora foi impulsionada pela busca de desafios novos e significativos:

“Vou me dedicar só para o negócio que está me trazendo um desenvolvimento pessoal, financeiro também, mas principalmente pessoal, eu estava aprendendo muita coisa, habilidades, de conversar com pessoas, habilidades de liderança já estava desenvolvendo. Mesmo sendo apenas consultora, já estava ensinando algumas outras meninas. Quando decidi trocar de consultora pra diretora pra assumir o cargo de liderança foi pelo Crescimento pessoal e também porque eu queria ganhar mais.” (Ipê-AmareloP18).

A busca constante por novas habilidades e responsabilidades mostra que o desafio foi o parâmetro prioritário, todavia a busca por um trabalho que lhe permita flexibilidade de horário e local, oferecendo um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, se tornou crucial na escolha de sua atual carreira:

“Além de ser um trabalho que eu não preciso estar fisicamente presente, porque eu ensino as gurias hoje em dia online, então, posso fazer isto em qualquer lugar, então

às vezes eu tenho treinamento com elas, se eu estou viajando, não tem problema, não precisa estar na cidade pra fazer isso. Então, aí, essa Liberdade para mim não tem coisa melhor.” (Ipê-AmareloP16).

Figura 12: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Ipê-Amarelo



Fonte: elaborado pela autora com base em Bandeira (2018).

A possibilidade de desenvolver uma carreira que lhe proporcionasse desenvolvimento, de acordo com seus princípios e com um estilo de vida mais livre e flexível foi o que lhe moveu a fazer chegar na carreira que tem atualmente. Priorizando o desafio e, buscou uma carreira que lhe proporcionasse crescimento e desenvolvimento podendo combinar sua carreira com lazer, sendo o equilíbrio e a autenticidade parâmetros secundários (MAINERO E SULLIVAN, 2006). Ela diz que não pretende diversificar sua fonte de renda com algo que possa exercer paralelamente a sua atual carreira, mas sem renunciar à liberdade que já conquistou.

Sapuva (8 entrevistada)

Sapuva passou por várias transições de carreira: começou em uma agência de publicidade, trabalhou em uma instituição paraestatal, depois no marketing de um freeshop e depois quando resolveu tornar-se fotógrafa e abrir sua empresa. Cada transição reflete diferentes prioridades e motivações que podem ser compreendidas através do MCC.

O parâmetro autenticidade, que envolve a busca por alinhar a carreira com os valores pessoais e o desejo de fazer escolhas que fletem a identidade pessoal, é mais evidente:

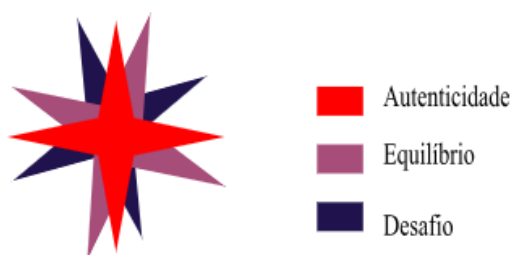
“Eu saí porque fechou, a outra porque era um estágio, que acabou o período de estágio. Uma outra empresa que eu trabalhei lá em Santa Maria foi por era uma empresa pequenininha e acabou fechando também. Depois a última experiência que eu tive em uma empresa maior foi no freeshop, que daí foi por uma escolha de apostar em um negócio próprio. De fato, eu gosto muito do que eu faço, porque eu acho que eu tenho muito que crescer muito. O que eu faço para mim, ninguém tira, te juro é impagável.” (SapuvaP18).

Sapuva valoriza a conexão pessoal e emocional que seu trabalho proporciona, destacando como a fotografia materno-infantil não apenas atende as suas necessidades financeiras, mas também oferece uma satisfação pessoal e um senso de propósito:

“Eu preciso do valor para me sustentar, óbvio, mas assim é impagável. Eu me conecto muito assim com a pessoa, com as pessoas, com as histórias. A minha ideia é justamente ser fiel àquilo que eu acredito e colocar isso para dentro da empresa. Mas como eu trabalho com fotografia materno-infantil eu trabalho com o sonho das pessoas. É muito emocionante trabalhar com isso te dá um gás assim para seguir, sabe?” (SapuvaP16).

A busca por um propósito maior e a fidelidade aos seus valores pessoais são fundamentais para Sapuva, mostrando como a autenticidade tem guiado suas decisões. Embora o parâmetro autenticidade seja prioritário, o parâmetro equilíbrio e desafio são secundários.

Figura 13: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Sapuva



Fonte: elaborado pela autora com base em Bandeira (2018).

Sapuva têm alinhado sua carreira a qual contribui para sua satisfação e felicidade, princípios alinhados com o parâmetro autenticidade. Ela diz que não pretende realizar uma nova transição de carreira, mas que pretende expandir sua empresa.

Grumixama (9 entrevistada)

Grumixama passou por diversas transições de carreira e está na fase neutra de transição buscando logo realizar sua quarta transição. Começou trabalhando na área de economia e marketing durante a faculdade, logo assumiu um cargo público em uma instituição financeira; depois assumiu um novo cargo público na área fiscal; abandonou o cargo público e decidiu dar aulas em uma instituição de ensino superior; atualmente ela está desempregada e focada em terminar a faculdade de psicologia a fim de atuar na área clínica. Ao analisar essas transições através do MCC, identificamos os principais parâmetros que orientam suas decisões.

O parâmetro autenticidade é o mais destacado nas transições de carreira de Grumixama. Ela busca um alinhamento entre seu trabalho e seus valores pessoais visando a autorrealização e satisfação pessoal.

“Sempre que eu estou fazendo essas transições, é em busca dessa autorrealização. Vou buscando fazer algo que me dê renda, mas que também me dê prazer e que me satisfaça” (GrumixamaP18).

Ela valoriza a possibilidade de ajudar as pessoas, o que se alinha com seus valores e ética pessoal:

“Ajudar as pessoas é algo que me satisfaz e ainda conseguir uma renda... Outra coisa que fez eu trocar de profissão foi a questão que o meu conhecimento na área de marketing, ele servia mais para ajudar a empresa ou as pessoas a vender. E aí eu entrei meio que em um dilema ético. O meu conhecimento de psicologia, quanto ao indivíduo era usado em uma situação de mercado.” (GrumixamaP18).

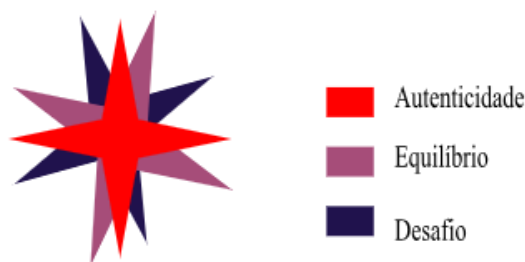
A escolha pela psicologia clínica, onde ela pode utilizar seu conhecimento para aliviar o sofrimento psíquico, é um reflexo claro da sua busca por autenticidade:

“Eu gosto de dar aula, era algo que também me trazia muita satisfação, mas ele não é isolado. Era algo que eu não tinha controle sobre várias coisas que aconteciam na universidade ou que até mesmo acontecem em uma organização, por exemplo, tem questão de cultura organizacional, mercado... E agora e futuramente vou poder ajudar em uma situação de aliviar o sofrimento psíquico, então isso, também foi essencial assim para mim.” (GrumixamaP18).

O equilíbrio é outro parâmetro importante, embora secundário. Grumixama busca uma carreira que lhe permita ter controle sobre suas condições de trabalho e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

“Depois eu o que eu acho legal é a possibilidade de eu ter coisas mais práticas utilitárias, a possibilidade de eu gerenciar meus horários essa flexibilidade de horário é bem importante para mim.” (GrumixamaP16).

Figura 14: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Grumixama



Fonte: elaborado pela autora com base em Bandeira (2018).

A possibilidade de seguir seu próprio caminho, tomar suas próprias decisões e agir de acordo com seus valores, contribuíram para que ela optasse pela área da psicologia clínica. Essas motivações vão ao encontro do parâmetro autenticidade conforme Mainieiro e Sullivan (2006), sendo o equilíbrio e o desafio parâmetros secundários. Sua decisão de focar na psicologia clínica reflete uma busca por alinhamento entre vida pessoal e profissional e por um trabalho que ofereça satisfação emocional e ética.

Capa-rosa (10 entrevistada)

Capa-rosa passou por quatro transições de carreira: começou trabalhando como vendedora em uma casa de noivas, depois em uma loja de celulares; assumiu um cargo administrativo em um hospital; deu aulas em uma instituição de ensino superior e atualmente ela tem uma empresa de roupas de cama personalizada. A análise de suas transições, à luz do MCC, revela os principais parâmetros que orientaram suas decisões.

O parâmetro autenticidade é claramente predominante nas transições de carreira de Capa-Rosa. Ela tomou decisões que refletiam seus valores pessoais e necessidades profissionais, mesmo quando isso implicava em mudanças significativas e riscos:

Eu só saí da área hospitalar porque eu não consegui conciliar com o mestrado... Eu teria que trabalhar até na quinta-feira e sair para as aulas do mestrado e em uma organização, eu CLT, isso não existe. Como é que a pessoa trabalha até quinta-feira e depois não vai mais trabalhar?!” (Capa-rosaP18).

Essa decisão de sair da área hospitalar para se dedicar ao mestrado mostra uma busca por alinhamento entre sua vida profissional e seus objetivos pessoais. Além disso, sua saída do ensino superior mesmo que de forma involuntária, apresentava um desalinhamento entre seus valores pessoais e a realidade acadêmica:

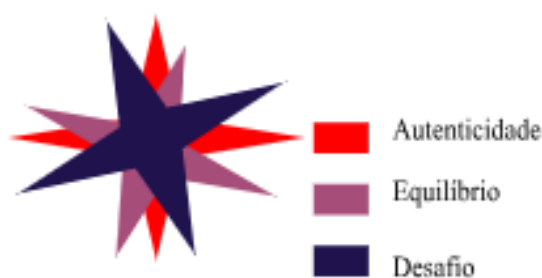
“Aí eu optei por sair, eu acho que foi uma boa aposta, porque depois disso, no ensino superior, deu muito certo, enfim, trabalhei muito tempo nisso. Eu acho que quando

sai eu estava desacreditada do ensino superior, porque o ensino superior mudou muito e foi algo que foi batendo contra coisas que eu acredito.” (Capa-rosaP18).

O desafio aparece como um parâmetro prioritário para a decisão de empreender, seguido pelo parâmetro equilíbrio e autenticidade embora secundários:

- “E olhando o mercado, olhando os desafios, toda a mudança de mercado que a gente vem sentindo de alguns anos para cá algumas nuances bem acentuadas. Eu opto por fazer de um negócio que querendo ou não já existe pela minha mãe, mas agora com mais um olhar profissional, com algumas ferramentas que eu consigo levar, para essa gestão e aos poucos está tomando forma, está desenvolvendo.” (Capa-rosaP18).
-

Figura 15: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Capa-Rosa



Fonte: elaborado pela autora com base em Bandeira (2018).

O parâmetro equilíbrio mesmo que secundário também teve sua contribuição para a transição de carreira de Capa-Rosa:

“A minha renda enquanto professora era X, minha renda enquanto administradora do meu negócio é X menos 2 e está tudo mil maravilhas, porque a valoração que cada um dá depende muito. Eu não troco hoje essa Liberdade, essa flexibilidade que eu tenho pela minha jornada pós-maternidade e ainda trabalhando. Eu estava numa função meio enlouquecedora naqueles tempos.” (Capa-rosaP18).

A narrativa de Capa-Rosa mostra como a autenticidade atua como um parâmetro que influencia nas decisões de carreira. Ela priorizou a autenticidade ao fazer escolhas que refletiam seus valores mesmo quando essas escolhas implicavam em riscos e incertezas. A decisão de se afastar do ensino superior, apesar do sucesso, sugere uma fidelidade aos valores pessoais que não se alinhavam mais as suas realidades como docente. O equilíbrio e desafio surgem como parâmetros secundários. Atualmente ela encara a possibilidade de uma nova transição de carreira com mais naturalidade e diz atualmente priorizar o equilíbrio em razão da maternidade.

Palmeira-iça (11 entrevistada)

Palmeira-iça passou por quatro transições de carreira, começou trabalhando em um escritório de advocacia; depois atuou como pesquisadora; assumiu um cargo de professora em uma instituição de ensino superior; e atualmente trabalha remotamente como pesquisadora. Esta análise examina as transições de Palmeira-iça utilizando o MCC e a ênfase nos parâmetros autenticidade, equilíbrio e desafio.

O parâmetro autenticidade é evidenciado inicialmente na Trajetória de Palmeira-Iça. Ela constantemente buscou alinhar seu trabalho com seus valores pessoais e a busca por um propósito maior, refletindo o desejo de que seu trabalho representasse quem ela é e o seu lugar no mundo.

“Eu buscava um sentido no meu trabalho, um sentido de realização pessoal e de realização no sentido político, coletivo, de quem sou eu, qual é o meu lugar no mundo, na sociedade brasileira.” (Palmeira-içaP18).

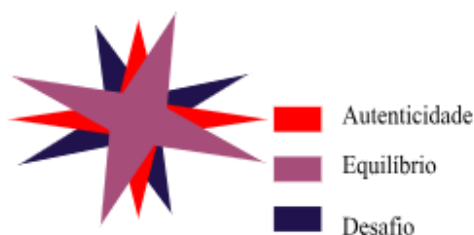
Essa busca por autenticidade foi crucial em todas as suas transições, destacando a importância de sentir que o trabalho é uma extensão de sua identidade e valores. Com o passar do tempo e após eventos significativos como a maternidade e mudanças de cidade, o parâmetro equilíbrio tornou-se fundamental. Palmeira-iça enfatizou a necessidade de um trabalho que lhe permitisse não apenas satisfação profissional, mas também a possibilidade de exercer outros papéis importantes em sua vida pessoal:

“Eu preciso mesmo que eu tenha um trabalho que me proporcione uma satisfação profissional, mas eu quero ter uma vida pessoal. Eu consegui encontrar um trabalho que eu consigo ser profissional, mas também mãe, amiga, filha, eu também tenho minha casa.” (Palmeira-içaP18).

Para isso, ela aceitou certas limitações em sua carreira em nome de um equilíbrio maior entre a vida pessoal e profissional:

“As transições que eu fiz, eu renunciei coisas também. Eu poderia ganhar mais, eu poderia trabalhar mais, eu poderia muitas coisas, mas não era isso que queria na verdade... Não é que eu não tenho opção, ou eu não possa, eu posso ainda fazer um concurso, mas isso mexe na minha estrutura familiar de uma maneira, que eu não quis levar adiante. A partir desse meu trabalho outras oportunidades surgiram para mim nesse mesmo formato. Se tornou um trabalho não mais temporário, mas definitivo.” (Palmeira-içaP18).

Figura 16: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Palmeira-íça



Fonte: elaborado pela autora com base em Bandeira (2018).

As prioridades mudaram a busca pelo parâmetro autenticidade e desafio tornaram-se secundário e Palmeira-íça guiou seu caleidoscópio para oportunidades que lhe proporcionassem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, encontrando-o na sua carreira como pesquisadora. O desafio, embora menos evidente também está presente. Ela não deixou de buscar crescimento e novas oportunidades, ainda que priorizando o parâmetro equilíbrio.

“A partir desse meu trabalho outras oportunidades surgiram para mim nesse mesmo formato.... O que permite que eu também em outros momentos, tenha outras pesquisas, outros trabalhos, então assim eu acabei encontrando o formato ideal do trabalho para mim, considerando a minha estrutura familiar, as minhas possibilidades, formas, limitações, mas aí são limitações que eu decidi aceitar em nome de outras coisas.” (Palmeira-íçaP19).

As transições de Palmeira-íça refletem uma evolução em suas prioridades ao longo do tempo. Inicialmente, a busca por autenticidade guiou suas decisões de carreira, com um foco intenso em encontrar um trabalho significativo e representativo de seus valores. Com o advento da maternidade e mudanças pessoais, o equilíbrio tornou-se um fator primordial, influenciando suas escolhas profissionais de maneira mais significativa. Ela ainda relata que tem planos para seu futuro profissional, contudo, afirma que só irá concretizá-los quando seu filho ficar mais velho, reafirmando que o parâmetro equilíbrio ainda é prioridade.

Acerola (12 entrevistada)

Acerola passou por oito transições de carreira começou trabalhando como treinee no México, voltou para o Brasil e trabalhou como vendedora em uma concessionária de veículos; depois trabalhou em uma instituição de ensino superior na coordenação de marketing e paralelamente dava aulas em um curso técnico; trabalhou em uma emissora de televisão estadual; trabalhou no marketing de uma empresa de mármore e granito; trabalhou no

enoturismo e varejo em uma vinícola; empreendeu em uma loja de roupas em sua casa; assumiu a gestão da assessoria de marketing de uma universidade. Sua trajetória profissional é marcada por mudanças frequentes. Essas transições foram influenciadas principalmente pela necessidade de acompanhar seu cônjuge devido às mudanças profissionais dele. Esta análise examina as transições de Palmeira-iça utilizando o MCC e a ênfase nos parâmetros autenticidade, equilíbrio e desafio.

Durante grande parte de sua trajetória profissional, Acerola priorizou o parâmetro equilíbrio. Este foco é evidente quando ela menciona que a maioria das suas transições de carreira foram motivadas pela necessidade de estar junto com sua família, devido às constantes mudanças profissionais de seu cônjuge, as quais acarretavam mudança de cidade.

A maioria sempre foi a questão da família de estar junto com a família, porque em razão do trabalho do meu marido a gente mudou-se de cidade algumas vezes. ...Porque acaba que antes eu estava muito vinculado ao papel de mãe. Eu acabei me adaptando a esse formato de trabalho em função das crianças. Então eu conseguia, eu tinha disponibilidade de levar, de buscar. Eu estava dedicando praticamente o meu tempo todo a ser mãe. E a gente como mulher, a gente tem que também fazer as coisas que nos fazem bem.” (AcerolaP18);

O parâmetro desafio também desempenhou um papel significativo nas transições de Acerola, pois devido as mudanças de cidades diferentes oportunidade profissionais surgiram. Cada nova oportunidade foi vista como uma chance de aprendizado e crescimento, conforme ela menciona:

“Sempre foi em busca aí de um novo desafio. Eu passei sempre bastante tempo dentro das empresas e acaba que quando a gente muda é um novo desafio, é uma nova visão, que é isso que eu falei ali quando eu fui trabalhar na empresa, essa das dos mármore e Granito. Meu Deus, eu nunca imaginei que existia esse mundo assim, então como é bacana esse aprendizado. E o que me move muito é o conhecer pessoas, sim, acho que eu todos os lugares que a gente passa, a troca que tu tens com pessoas é fantástica e o aprendizado que tem.” (AcerolaP18);

Contudo, as prioridades mudaram e a busca pelo parâmetro autenticidade emergiu como parâmetro prioritário, especialmente na sua última transição de carreira quando assumiu o cargo na assessoria de marketing de uma universidade. Essa decisão refletiu seu desejo de se reencontrar como profissional e mulher, buscando a realização pessoal e profissional que fosse além do papel de mãe.

“Para mim, assim, é como me reencontrar como profissional como mulher... Então acho que isso, foi uma aposta em mim assim, tipo, tá, então vamos lá, com medo, de retornar ao mercado, eu pensei, meu Deus, será que eu vou dar conta, será que eu vou dar certo, mas esse frio na barriga, mas mesmo assim não, tipo, vou me dar um voto de confiança daqui a pouco as crianças estão grande, e eu não estou fazendo o que eu gosto, então foi isso.” (AcerolaP18);

Esse movimento indica uma transição consciente para priorizar a autenticidade, permitindo-lhe uma carreira que fletisse melhor sua identidade e aspirações profissionais. Logo os parâmetros desafio e equilíbrio tornaram-se secundários.

Figura 17: Modelo de Carreira Caleidoscópica de Acerola



Fonte: elaborado pela autora com base em Bandeira (2018).

O parâmetro autenticidade foi fundamental para que ela realizasse essa transição de carreira, pois ela teve que optar por se acompanhava o cônjuge em uma nova mudança profissional, ou se ficava na cidade com seus filhos assumindo essa nova carreira. A busca pela realização profissional e realizar o que gosta fez com que ela decidisse permanecer na cidade e encerrar a vaga na gestão da assessoria de marketing. Logo o equilíbrio e o desafio foram parâmetro secundários na sua decisão pela transição de carreira. Depois de várias transições de carreira ela diz se sentir pronta para novas transições ela considera que ainda há muita coisa para acontecer. Esta dinâmica destaca a flexibilidade e adaptabilidade de Acerola em responder às suas necessidades pessoais e familiares, ao mesmo tempo em que busca realizar-se profissionalmente.

As entrevistadas frequentemente mencionam a importância de encontrar um trabalho que tenha um significado profundo e que estejam alinhados com seus valores pessoais e identidade. Isso indica que a autenticidade é fundamental para elas, pois buscam um propósito maior em suas carreiras, além de uma alta remuneração ou status. A ênfase na autenticidade reflete uma tendência mais ampla na sociedade contemporânea, onde a autorrealização e o bem-estar pessoal são altamente valorizados.

O parâmetro equilíbrio foi também bastante evidenciado pelas entrevistadas, mesmo que de forma secundária, por todas as entrevistadas. Foi possível verificar que mesmo que esse parâmetro não fosse prioridade para a transição de carreira, ainda assim, a possibilidade de equilibrar a vida pessoal com a profissional é bastante relevante para as entrevistadas. Elas valorizam a capacidade de desempenhar vários papéis em suas vidas, não se limitando apenas à identidade profissional.

O desejo por aprendizado e desenvolvimento surge como prioridade principalmente para mulheres sem filhos. São carreiras que surgem como oportunidades, representando uma nova identidade profissional, como a de Juazeiro como tatuadora, Ipê-Amerelo como diretora de vendas e Capa-Rosa como empreendedora.

O parâmetro autenticidade é o mais evidenciado nas transições de carreira das entrevistadas. A busca por esse parâmetro demonstra a importância encontrar um significado e propósito no trabalho. Esta prioridade reflete uma mudança cultural mais ampla em direção a carreiras que não apenas sustentem economicamente, mas que enriquecem pessoalmente e emocionalmente, diferente do modelo tradicional de carreira em que o sucesso dentro da carreira é proporcional ao nível hierárquico que o indivíduo consegue alcançar dentro da organização (BALASSIANO; VENTURA; FONTES, 2004).

O Modelo de Carreira Caleidoscópica foca nos aspectos considerados para as transições de carreira e afirma que dependendo do momento da vida, um parâmetro predomina aos demais, que permanecem ativos, mas assumem um papel secundário nas decisões de carreira (MAINIERO; GIBSON, 2018). Embora a autenticidade seja prioritária para a maioria das entrevistadas, o equilíbrio e o desafio estão presentes de forma secundária para a maioria das entrevistadas como parâmetros presentes nas decisões de carreira. O Modelo de Carreira Orgânico fornece uma estrutura orgânica com características fundamentais para uma carreira, como adaptabilidade, autogestão, flexibilidade e mobilidade. Características essas, essenciais para transitar entre os parâmetros do Modelo de Carreira Caleidoscópica (MCC).

6 CONCLUSÕES

Esta pesquisa explora a dinâmica das transições de carreira sob a lente do Modelo de Carreira Caleidoscópica (MCC). Esta pesquisa explora a dinâmica das transições de carreira sob a lente do Modelo de Carreira Caleidoscópica (MCC). É notável que, embora a maioria das entrevistadas tenha iniciado suas carreiras em profissões tradicionais, atualmente muitas se encontram em profissões outsider com vínculos autônomos e informais. A pesquisa busca analisar como os parâmetros da carreira caleidoscópica impactam no processo de transição de carreira, especialmente na escolha por um Modelo de Carreira Orgânico.

As trajetórias profissionais das entrevistadas refletem uma adaptabilidade significativa e a capacidade de transitar entre diferentes tipos de profissões, evidenciando uma resposta flexível às mudanças e desafios do mercado de trabalho. A adaptabilidade mostrou-se essencial, independentemente de as profissões serem outsider ou tradicionais, permitindo que as profissionais se adaptem a novos ambientes e desafios no ambiente de trabalho moderno.

A mobilidade física e psicológica, embora menos destacada, foi facilitada pela internet e pelas tecnologias digitais, que permitem às profissionais trabalhar de qualquer lugar. A mobilidade psicológica, relacionada à abertura para novas experiências e inovação, revela uma disposição contínua para o crescimento e transformação, especialmente relevante para profissionais outsiders.

Apesar dos desafios associados às carreiras outsider, como condições de trabalho precárias e a necessidade de desempenhar múltiplas funções, as entrevistadas demonstram uma gestão consciente de suas carreiras, refletindo preferências individuais. A autonomia emerge como um valor significativo, especialmente para aquelas em profissões com vínculos autônomos e informais.

A autogestão de carreira surge como um aprendizado fundamental ao longo das transições de carreira, permitindo que as entrevistadas alinhem suas carreiras com seus valores e interesses pessoais. Autenticidade e autogestão estão interligadas: quando as decisões e ações profissionais refletem a verdadeira identidade e valores dos indivíduos, há uma maior motivação e resiliência. Este alinhamento, por sua vez, fortalece a capacidade de autogestão, permitindo que as mulheres tomem decisões mais assertivas e significativas sobre suas trajetórias profissionais.

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional é um dos principais parâmetros buscados durante as transições de carreira. Muitas mulheres veem o trabalho autônomo e informal como uma estratégia para alcançar esse equilíbrio, proporcionando jornadas mais curtas e flexíveis.

No entanto, aquelas que mantêm uma carreira tradicional com vínculo formal expressam que o equilíbrio é prejudicado, e a longo prazo, muitas pretendem migrar para uma carreira autônoma ou informal que lhes permita maior flexibilidade.

O parâmetro desafio foi menos enfatizado, sendo mencionado por poucas entrevistadas, principalmente aquelas sem filhos ou que optaram por carreiras *outsider*. A complexidade dessas profissões, que muitas vezes exigem o desempenho de múltiplas funções, pode ser vista como um desafio que impulsiona o desenvolvimento de competências diversas e a capacidade de adaptação.

Em resumo, os parâmetros da carreira caleidoscópica impactam significativamente no processo de transição para um Modelo de Carreira Orgânico. A busca por autenticidade, equilíbrio e desafio leva as mulheres a carreiras que oferecem maior flexibilidade, autogestão e mobilidade, permitindo-lhes criar trajetórias profissionais que são não apenas satisfatórias, mas também sustentáveis e alinhadas com suas aspirações de vida.

O Modelo de Carreira Orgânico, com ênfase em autogestão, adaptabilidade e flexibilidade, reflete uma mudança significativa no panorama das carreiras profissionais. A transição para esse modelo tem implicações econômicas e sociais profundas, promovendo inovação, produtividade e uma maior satisfação profissional. Para organizações, oferecer ambientes que suportem essas características é essencial para atrair e reter talentos em um mercado de trabalho em constante evolução.

Como limitação da pesquisa tem-se a dificuldade de identificar as profissões *outsider* devido há poucos estudos especificarem as profissões consideradas *outsider*, já que as características da profissão abrem um leque de profissões maiores do que os mencionados em pesquisas. Além disso, a pesquisa pode ter apresentado um viés na seleção das participantes, pois a maioria são mulheres altamente qualificadas com curso superior, mestrado e doutorado inclinadas a carreiras autônomas ou informais, cujos resultados podem ser diferentes em outras populações e contextos. Outro fator limitante é a subjetividade das respostas das entrevistadas e podem ser influenciadas por suas percepções pessoais e experiências únicas.

Por fim, como sugestão para pesquisas futuras seria enriquecedor replicar este estudo com homens e servidores públicos, a fim de explorar como as tendências observadas se manifestam nesses grupos específicos. Isso poderia oferecer um insight valioso sobre as tendências de carreira e sobre como diferentes contextos profissionais influenciam a trajetória a trajetória de carreira dos indivíduos. Além disso, pesquisas sobre a temática de transição de carreira à luz do Modelo de Carreira Orgânico podem ser explorados em diferentes contextos e gêneros abordando novos questionamentos ou continuando as discussões iniciadas aqui. E o

Modelo de Carreira Orgânico pode ser utilizado para identificação das características que os indivíduos consideram fundamental em suas carreiras em um ambiente moderno e dinâmico de carreira.

REFERÊNCIAS

- AHL, Helene. Why research on women entrepreneurs needs new directions. **Entrepreneurship theory and practice**, v. 30, n. 5, p. 595-621, 2006.
- ALBOHER, M. **One Person / Multiple Careers: The Original Guide to the Slash Career**. 1 a edição ed. [S.l.]: HeyMarci, 2012.
- ALBOHER, M. **One Person/Multiple Careers: A new model for work/life success**. New York, NY: Warner Business Books, 2007.
Alegre: AMGH, 2016.
- AKKERMANS, J., SEIBERT, S. E., & MOL, S. T. . Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44,, 2018. [https:// doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503](https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503)
- AMIN, S. A. . Social support and subjective career success: The role of work-family balance and career commitment as mediator. *Journal Pengurusan*, 50,, 2017.
- ARTHUR, M. B. The boundaryless career at 20: where do we stand, and where can we go? *Career Development International*. v. 19, n. 6, p. 627-640, 2014.
- ARTHUR, M. B.; CLAMAN, P. H.; DEFILLIPPI, R. J. Intelligent Enterprise, Intelligent Career. *The Academy of Management Executive*. v. 9, n. 4, p. 7-20, 1995.
- ARTHUR, Michael B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior*, p. 295-306, 1994.
- ARTHUR, Michael B.; ROUSSEAU, Denise M. A career lexicon for the 21st century. **Academy of Management Perspectives**, v. 10, n. 4, p. 28-39, 1996.
- AZEVEDO, M. C. B. **Parallel careers and its consequences to companies in Brazil**. 11 ed. Rio de Janeiro, RJ: Brazilian Administration Review, 2014. 125-144 p.
- BALASSIANO, Moisés; VENTURA, Elvira Cruvinel Ferreira; FONTES FILHO, Joaquim Rubens. Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira?. **Revista de Administração contemporânea**, v. 8, p. 99-116, 2004.
- BALDIN, Nelma; MUNHOZ, Elzira M. Bagatin. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: **Congresso Nacional de Educação**. 2011. p. 329-341.
- BANDEIRA, Patrícia Bock et al. Adaptação e evidências de validade da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 2019.
- BANDEIRA, Patrícia Bock et al. **Motivações para a carreira empreendedora segundo o modelo de carreira caleidoscópica**. 2018.

- BARROS, L. E. V. *Carreira outsider: um estudo sobre o processo de rotulação da carreira de músico em Minas Gerais, Brasil*. 2018. 133. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2018.
- BARROS, L. E. V.; CAPPELLE, M. C. A.; GUERRA, P. *Carreira Outsider: Um Estudo sobre o Processo de Rotulação da Carreira de Músico*. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 20, n. 1, p. 194-225, 2021.
- BARROS, Leandro Eduardo Vieira et al. *Carreiras outsiders: uma análise a partir da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)*. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 10, 2018.
- BARUCH, Y.. Development and validation of a measure for protean career . Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Anaheim, CA, 2008.
- BARUCH, Yehuda. 24 Organizational and labor markets as career ecosystem. **Handbook of research on sustainable careers**, p. 364, 2015.
- BAUMEISTER, RF, BRATSLAVSKY, E., FINKENAUER, C. and VOHS, KD. Evil is stronger than good. **General Psychology Review**, Vol. 5, 2001.
- BECKER, Howard Saul. *Outsiders: estudos de sociologia do desvio*. Tradução Maria Luiza X. de Borges. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.
- BECKER, Gary S. **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition**. NBER, 1975. p. 13-44.
- BENDASSOLLI, Pedro F. *Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira*. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009.
- BENDASSOLLI, Pedro F.; WOOD JR, Thomaz. *O paradoxo de Mozart: carreiras nas indústrias criativas*. **Organizações & Sociedade**, v. 17, n. 53, 2010.
- BETSWORTH, Deborah G.; HANSEN, Jo-Ida C. The categorization of serendipitous career development events. **Journal of Career Assessment**, v. 4, n. 1, p. 91-98, 1996.
- BILSKY, Wolfgang; SCHWARTZ, Shalom H. Values and personality. **European journal of personality**, v. 8, n. 3, p. 163-181, 1994.
- BISHU, S. G.; SABHARWAL, M.; REYES, R.. *Careers of women public managers: Career needs of women public managers across generations*. **Public Administration Review**, 2023.
- BOLETIM DE TRABALHO DO DO RIO GRANDE DO SUL/ Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, Departamento de Economia e Estatística – V. 1, n. 1, (2019)- . – Porto Alegre: Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2019.
- BRISCOE, J. P.; HALL, D. T.; DEMUTH, R. L. Protean and boundaryless careers: an empirical exploration. **Journal of Vocational Behavior**, Amsterdam, v. 69, n. 1, p. 30-47, 2006.

BRISCOE, Jon P.; FINKELSTEIN, Lisa M. The “new career” and organizational commitment: Do boundaryless and protean attitudes make a difference?. **Career development international**, 2009. <https://doi.org/10.1108/13620430910966424>.

BRIGHT, Jim EH; PRYOR, Robert GL; HARPHAM, Lucy. The role of chance events in career decision making. **Journal of Vocational Behavior**, v. 66, n. 3, p. 561-576, 2005.

BRIDGES, William. **Managing transitions**: Making the most of change. Reading Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1991.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*. Fundação Carlos Chagas, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CABRERA, Elizabeth F. Protean organizations: Reshaping work and careers to retain female talent. **Career development international**, 2009.

CAO, Lan; HIRSCHI, Andreas; DELLER, Jürgen. The positive effects of a protean career attitude for self-initiated expatriates: Cultural adjustment as a mediator. **Career Development International**, 2013.

CARVALHO NETO, Antonio Moreira de; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE eletrônica**, v. 9, 2010.

CERIBELI, Harrison Bachion; DA SILVA, Edlane Regis. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 5, p. 116-139, 2017.

CERVO, A. L.; BERVIAN, A.; DA SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHAN, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the workplace: Integrating individual differences and learning perspectives. In G.R. Ferris (Ed.), *Research in personnel management and human resources* (Vol. 18, pp.1–42). Stamford, Connecticut: JAI Press

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

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade?(II). **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, p. 13-20, 1996.

CRANT, J. Michael. Proactive behavior in organizations. **Journal of management**, v. 26, n. 3, p. 435-462, 2000.

CLOSS, L. Q.; ROCHA-OLIVEIRA, S. História de vida e trajetórias profissionais: estudo com executivos brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea-RAC**, Rio de Janeiro, v.19, n.4, art.6, p.525-543, jul./ago., 2015.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de pesquisa em administração**.

CORDEIRO, Helena Talita Dante. **Perfis de carreira da geração Y**. 2012. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. [Tradução Magda Lopes; consultoria, supervisão e revisão técnica desta edição Dirceu da Silva]. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRESSWELL, T.; DOROW, S.; ROSEMAN, S. **Putting mobility theory to work: conceptualizing employment-related geographical mobility**. *Environment and Planning A*, v. 48, n. 9, p. 1787-1803, 2016. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0308518X16649184>.

DE OLIVEIRA, André Ribeiro; GAIO, Luiz Eduardo; BONACIM, Carlos Alberto Grespan. Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 2, n. 1, p. 80-97, 2009.

DEFILLIPPI, Robert J.; ARTHUR, Michael B. The boundaryless career: A competency-based perspective. **Journal of organizational behavior**, v. 15, n. 4, p. 307-324, 1994.

DE VOS, A., VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M., & AKKERMANS, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. **Journal of Vocational Behavior**, 117(June 2018), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>

DE ANDRADE, Guilherme Assunção; KILIMNIK, Zélia Miranda; PARDINI, Daniel Jardim. Carreira tradicional versus carreira autodirigida ou proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, p. 58-80, 2011.

DICKENS, D.D; WOMACKB, V. Y; DIMES, T. Managing hypervisibility: An exploration of theory and research on identity shifting strategies in the workplace among Black women. **Journal of Vocational Behavior**. 2018. Acesso em: 24 de jun. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.008>.

DOROW, Sara; ROSEMAN, Sharon R.; CRESSWELL, Tim. Re-working mobilities: Emergent geographies of employment-related mobility. **Geography Compass**, v. 11, n. 12, p. e12350, 2017.

DUTRA, J. S. **A Gestão de Carreira**. In *As Pessoas na Organização*. São Paulo: Editora. Gente, v.10, 2002.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. 1996. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea**. São Paulo, Atlas, 2010.

ERWIN, L. Gendered perspectives: A focus-group study of how undergraduate women negotiate their career aspirations. **International Journal of Qualitative Studies in Education**, 10(2), 207–220, 1997.

EUGENIO, Fernanda. Criatividade situada, funcionamento consequente e orquestração do tempo nas práticas profissionais contemporâneas. **Criatividade, juventude e novos horizontes profissionais**. Rio de Janeiro: Zahar, p. 210-258, 2012.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história das questões atuais. **Revista de Administração**. v. 27, n. 4, pp. 5-15, 1992.

FLICK, U. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

FLICK, U. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. [Tradução Magda Lopes; revisão técnica Dirceu da Silva]. Porto Alegre: Penso, 2013.

FONTENELLE, Isleide Arruda. Autogestão estratégica de carreira. **HSM Management**, v. 31, 2006.

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

FREITAS, M. E. D. **A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades?** Organizações & Sociedade, v. 16, n. 49, p. 247-264, 2009.

GERGEN, Mary M.; GERGEN, Kenneth J. Investigação qualitativa: tensões e transformações. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**, v. 2, p. 367-387, 2006.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed., 5. reimpr. São Paulo:

GOLDE, Chris M.; DORE, Timothy M. The survey of doctoral education and career preparation: The importance of disciplinary contexts. **Paths to the professoriate: Strategies for enriching the preparation of future faculty**, p. 19-45, 2004.

GONZAGA, Alessandra Rodrigues. **Mulheres em transição: trajetórias femininas segundo o modelo de carreira caleidoscópica**. 2019.

GUAN, Y., ARTHUR, M. B., KHAPOVA, S. N., HALL, R. J., & LORD, R. G. Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. **Journal of Vocational Behavior**, 110, 390–402., 2019. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879118300599>.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, p. e0090, 2019.

GUNZ, Hugh; MAYRHOFER, Wolfgang; TOLBERT, Pamela. Career as a social and political phenomenon in the globalized economy. **Organization Studies**, v. 32, n. 12, p. 1613-1620, 2011.

GUO, Liang; BARUCH, Yehuda. The moderating role of a city's institutional capital and people's migration status on career success in China. **human relations**, v. 74, n. 5, p. 678-704, 2021.

HALL, D. **Protean careers of the 21st century**. Academy of Management Executive, v.10, n.4, p.8-16, nov., 1996. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/4165349>

HALL, Douglas T.; MOSS, Jonathan E. The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. **Organizational dynamics**, v. 26, n. 3, p. 22-37, 1998.

HALL, D. T. *Careers in organizations*. Sant a Monica, Calif.: Goodyear, 1976.

HERR, Edwin L. Career Development and Its Practice: **A historical Perspective. The Career Development Quarterly**. Vol. 49, Issue 3, 2001.

HITE, LM, & MCDOLNAD, KS. Career aspirations of non-managerial women: Adjustment and adaptation. **Journal of Career Development**, 29(4), 221–235, 2003.

_____. IBGE. Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro, 2ed., 2021.

_____. IBGE. PNAD: Realização de afazeres domésticos e cuidados de pessoas cresce entre os homens, mas mulheres ainda dedicam quase o dobro do tempo, 2018. Em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-salade-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20911-pnad-continua-2017-realizacao-de-afazeres-domesticos-e-cuidados-de-pessoas-cresce-entre-os-homens-mas-mulheres-ainda-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo.html>. Acesso em: 25/09/2023.

_____. IBGE. PNADC. Alterações na aplicação do Critério Brasil, válidas a partir de 01/06/2022. 1º tri 2022/ Critério Brasil, ABEP, 2022.. Disponível em: <https://www.abep.org/criterio-brasil>. Acesso em: 25/06/2024.

_____. IBGE. Empregabilidade das mulheres no mercado de trabalho cresce no mundo. G20, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: [Empregabilidade das mulheres no mercado de trabalho cresce no mundo — Ministério do Trabalho e Emprego \(www.gov.br\)](#). Acesso em 12/08/24.

ICHIKAWA, Elisa Y.; SANTOS, LW dos. Contribuições da história oral à pesquisa organizacional. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, v. 1, p. 185-209, 2006.

PEREIRA, R. H. M., BRAGA C. K. V., HERSZENHUT, D., SARAIVA, M., TOMASIELLO, D. B. **Estimativas de acessibilidade a empregos e serviços públicos via**

transporte ativo, público e privado nas vinte maiores cidades do Brasil no período 2017-2019. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro : Ipea ,2022.

LASSANCE, Maria Célia Pacheco. Desafios e oportunidades atuais do trabalho e da carreira / – Campinas, SP : [s.n.], 2020. 14 p.

LAWRENCE, B. S., HALL, D. T., & ARTHUR, M. B. Sustainable careers then and now. In *Handbook of Research on Sustainable Careers*, 2015.

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

LEE, S.; MCCANN, D.; MESSENGER, J. C. **Duração do trabalho em todo o mundo:** tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Genebra; Brasília: OIT, 2009.

LINKEDIN. Porque e como as pessoas mudam de emprego. Soluções de Talentos, 2015. Acesso em: 05 de mai de 2023. Disponível em: <[PowerPoint Presentation \(linkedin.com\)](#)>

A) LIMA, E. C.; SANTOS, A. C. B. D.; SAMPAIO, P. P. Fenômeno Slash: Cartografando Trajetórias Profissionais de Trabalhadores Contemporâneos. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 2, p. 185-200, 2021.

B) LIMA, E.; SANTOS, A. C. B. D.; SAMPAIO, P. P. Cartografia das trajetórias profissionais dos slashers na contemporaneidade à luz da psicodinâmica do trabalho. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 8, n. 23, p. 634-671, 2021.

LOUIS, M. R. **Career transitions: varieties and commonalities.** *Academy of Management Review*, v. 5, p. 329-340, 1980.

LUI, Lake. Multiple Careers: Towards a Post-Work Way of Life. **Journal of Contemporary Asia**, v. 52, n. 4, p. 532-553, 2022.

MAGUIRE, H. Psychological contracts: are they still relevant? **Career Development International**, v. 7, n. 3, p. 167-180, 2002.

MAINIERO, L. A.; GIBSON, D. E. The kaleidoscope career model revisited: How midcareer men and women diverge on authenticity, balance, and challenge. **Journal of Career Development**, v. 45, n. 4, p. 361-377, 2018.

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

MAINIERO, Lisa A.; SULLIVAN, Sherry E. **The opt out revolt: Whe people are leaving companies to create kaleidoscope careers.** Davies-Black Publishing, 2006.

MALSCHITZKY, N. A importância da orientação de carreira na empregabilidade. *Rev. da FAE*, v. 15, n. 1, p. 150-165, jan./jun. 2012.

MALSCHITZKY, Nancy. A importância da orientação de carreira na empregabilidade. **Revista da FAE**, v. 15, n. 1, p. 150-165, 2012.

MARKUS, Hazel. Self-knowledge: An expanded view. **Journal of personality**, v. 51, n. 3, p. 543-565, 1983.

MARKUS, Hazel; RUVOLO, Ann. **Possible selves: Personalized representations of goals**. 1989.

MARLOW, S.. Exploring Future Research Agendas in the Field of Gender and Entrepreneurship. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, 6(2), 102-120, 2014. Disponível em: <<https://doi.org/10.1108/IJGE-01-2013-0003>>. Acesso em 03 de jul. de 2023.

MARTINS, Hélio Tadeu. Gestão de carreiras na era do conhecimento: **Uma abordagem conceitual e resultados de pesquisa**. Qualitymark Editora Ltda, 2001.

MAYRHOFER, Wolfgang; MEYER, Michael; STEYRER, Johannes. Contextual issues in the study of careers. **Handbook of career studies**, p. 215-240, 2007.

MARTINS, G. A; THEÓFILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas. 2009

McADAMS, Dan. Personal Narratives and the Life Story. Chapter 8. In JOHN, Oliver; ROBINS, Richard; PERVIN, Lawrence (Eds). **Handbook of personality: Theory and Research**. 3rd Ed. New York: Guilford Press, 2008.

MCDONALD, P.; BROWN, K.; BRADLEY, L. As trajetórias de Carreiras Tradicionais estão dando passagem asproteanas. **Transformações e Transições nas carreiras: estudos nacionais e internacionais sobre o tema**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.

MEIHY, JCSB. **História oral: a interlocução necessária com Daphne Patai**. Oralidades, v. 5, n. 10, 2011.

MEIHY, José Carlos Sebe Bom. **Manual de história oral**. 1996.

MEIHY, José Carlos Sebe Bom; RIBEIRO, Suzano L. Salgado. **Guia prático de história oral: para empresas, universidades, comunidades, famílias**. 2011.

MELLO, K. et al. Gestão de Carreira: barreiras e diferenças para a entrada e permanência da mulher no mercado de trabalho. **VI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia-VI SEGET. Resende**, 2009.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINNOTTE, K.L. Family structure, gender and the work-family interface: Work-to-family conflict among single and partnered parents. **Journal of Family and Economic Issues**, 2012.

MORAES, R. Uma tempestade de luz: a compreensão possibilitada pela análise textual discursiva. *Ciência & Educação*: Bauru, SP, v. 9, n. 2, p. 191-210, 2003.

MORAES, R.; GALIAZZI, M. C. Análise Textual Discursiva: processo constitutivo de múltiplas faces. *Ciência & Educação*, São Paulo, v.12, n.1, p. 117-128, abr. 2006.

MIRANDA, Betina Silvestri. **A associação entre percepção de sucesso na carreira e valores individuais**. 2013. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

MORAES, R.; GALIAZZI, M. C. **Análise textual discursiva: Processo reconstrutivo de múltiplas faces**. *Ciência & Educação*, v. 12, n. 1, p. 117-128, 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ciedu/a/wvLhSxkz3JRgv3mcXHBWSXB/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 28 de jun. de 2023.

NAGY, Noemi; FROIDEVAUX, Ariane; HIRSCHI, Andreas. Lifespan perspectives on careers and career development. In: **Work across the lifespan**. Academic Press, 2019. p. 235-259.

OIT. A Economia Informal e o Trabalho Digno: Guia de recursos sobre as políticas para apoiar a transição para a formalidade. Brasília, 2012.

OLIVEIRA, Manoela Ziebell de et al. Validação da versão brasileira da Escala de Atitudes de Carreira Sem-fronteiras. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 62, n. 3, p. 106-114, 2010.

PATTON, Wendy; MCMAHON, Mary. **Career development and systems theory: Connecting theory and practice**. Springer, 2014.

PARKS, Laura; GUAY, Russell P. Personality, values, and motivation. **Personality and individual differences**, v. 47, n. 7, p. 675-684, 2009.

PEIPERL, Maury; BARUCH, Yehuda. Back to square zero: The post-corporate career. **Organizational dynamics**, v. 25, n. 4, p. 7-22, 1997.

POWELL, Gary N.; MAINIERO, Lisa A. Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. **Journal of Management**, v. 18, n. 2, p. 215-237, 1992.

REGO, A.; CUNHA, M. P. e. **Downsizing e despedimentos: uma perspectiva crítica**. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, Rio de Janeiro, RJ, v. 4, n. 3, p. 30-40, 2005. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbpg/article/view/79140>. Acesso em: 26 abr. 2023.

REGO, A.; CUNHA, M. P. e. <i>Downsizing</i> e despedimentos: uma perspectiva crítica. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, Rio de Janeiro, RJ, v. 4, n. 3, p. 30-40, 2005. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbpg/article/view/79140>. Acesso em 10 de jun. de 2023.

RICHARDSON, Nela; ANTONELLO, Maria. People at Work 2022: A Global Workforce View. ADP Research Institute, 2022. Disponível em: <[Pessoas no Trabalho 2022: Uma Visão Global da Força de Trabalho - ADP Research Institute \(adpri.org\)](https://adpri.org)>. Acesso em 11 de jun. 2023.

RIZZATTI, Daniela Bach et al. Transição de carreira em adultos brasileiros: Um levantamento da literatura científica. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, 2018.

ROJEWSKI, Jay W. The role of chance in the career development of individuals with learning disabilities. **Learning Disability Quarterly**, v. 22, n. 4, p. 267-278, 1999.

ROMAN, C. Between Money and love: work-family conflict among Swedish lowincome single mothers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2017.

CORDEIRO, Rose. Transição de Carreira: o Guia Definitivo Para a Grande Transformação. Chave Mestra; 1ª edição, 2022.

SANTOS, Clara Cruz. **Profissões e identidades profissionais**. Imprensa da Universidade de Coimbra/Coimbra University Press, 2011.

SAVICKAS, Mark L.; BAKER, David B. The history of vocational psychology: Antecedents, origin, and early development. *Handbook of vocational psychology*, v. 3, p. 15-50, 2005.

SAVICKAS, Mark L. The theory and practice of career construction. **Career development and counseling: Putting theory and research to work**, v. 1, p. 42-70, 2005.

SAVICKAS, Mark L.; PORFELI, Erik J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. **Journal of vocational behavior**, v. 80, n. 3, p. 661-673, 2012.

SCHEIN, E. H. **Carrer achours: discovering your real values**. Califórnia: University Associates, 1990.

SCHEIN, Edgar H. Matching individual and organizational needs. **Reading, Massachusetts**, 1978.

STACKMAN, R. W; PINDER, C. C.; CONNOR, P. E. Values Lost: redirecting research on values in the workplace. in: ASHKANASY, N. M; WILDEROM, C.P.M; PETERSON, M.F. **Handbook of Organizational Culture and Climate**. USA: SAGE, 2004.

SCHULTHEISS, Donna E. Palladino. To mother or matter: Can women do both?. **Journal of Career Development**, v. 36, n. 1, p. 25-48, 2009.

SCHWARTZ, Shalom H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. **Journal of social issues**, v. 50, n. 4, p. 19-45, 1994.

SCHEIN, E. H. Career Anchors: discovering your real values. San Diego: Pfeiffer & Company, 1993.

SEGRS, Jesse et al. Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 2, p. 212-230, 2008.

SILVA, R.; DIAS, C.A.F., SILVA, M.T.G.; KRAKAUER, P.V.C., MARINHO, B.L. Carreiras: novas ou tradicionais? Um estudo com profissionais brasileiros. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, v. 2, n. 1, 2012.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017.

STILL, M. C. “**The Opt-Out Revolution in the United States: Implications for Modern Organizations.**” *Managerial and Decision Economics*, vol. 27, no. 2/3, 2006. Disponível em : <http://www.jstor.org/stable/25151429>. Acesso em: 21 Mar. 2023.

SULLIVAN, S. The changing nature of careers: a review and research agenda. **Journal of Management**, v. 25, n. 3, p. 457-484, 1999.

SULLIVAN, S. E., ARTHUR, M. B.. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. **Journal of vocational behavior**, v. 69, n. 1, p. 19-29, 2006.

SULLIVAN, S. E., FORRET, M., CARRAHER, S. C., & MAINIERO, L. **Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes.** *Career Development International*, 14: 284-302, 2009.

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

SULLIVAN, S. E.; MAINIERO, L. Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. **Advances in Developing Human Resources**, v. 10, n. 1, p. 32-49, 2008.

SULLIVAN, Sherry E.; AL ARISS, Akram. Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. **Human Resource Management Review**, v. 31, n. 1, p. 100727, 2021.

SULLIVAN, Sherry E.; CROCITTO, Madeline. The developmental theories: A critical examination of their continuing impact on careers research. **Handbook of career studies**, p. 283-309, 2007. Tradução Scientific Linguagem Ltda., textos da 10. ed.: Iuri Duquia Abreu. 12. ed. Porto.

VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M.; DE VOS, Ans. Sustainable careers: Introductory chapter. **Handbook of research on sustainable careers**, v. 1, p. 1-19, 2015.

VELOSO, Elza; DUTRA, Joel. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea: Evolução do conceito de carreira e sua aplicação para a organização e para as pessoas.** Brasil: Atlas, 2010.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza; NAKATA, Lina Eiko. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, xe baby boomers. **REGE-Revista de Gestão**, v. 23, n. 2, p. 88-98, 2016.

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

VISENTINI, Anna Paula. **Mulheres em transição de carreira: significados para a saída de carreiras corporativas**. 2021.

TIEPPO, Carlos Eduardo et al. Seriam as âncoras de carreira aderentes às carreiras inteligentes? Estudo comparativo entre alunos formandos do curso de administração de empresas e turismo. **Revista Gestão Organizacional**, v. 4, n. 2, p. 144-154, 2011.

YU, H.-S., LEE, E.-J., & Na, T.-K..The Mediating Effects of Work–Life Balance (WLB) and Ease of Using WLB Programs in the Relationship between WLB Organizational Culture and Turnover Intention. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 2022.

WILKOSZYNSKI, Claudia C.;VIEIRA, Fernando O. Carreiras contemporâneas: desafios e contradições frente às mudanças do mundo do trabalho. **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 2, n. 1, p. 39-58, 2013.

WILLIAMS, Elizabeth Nutt et al. Perceptions of serendipity: Career paths of prominent academic women in counseling psychology. **Journal of counseling psychology**, v. 45, n. 4, p. 379, 1998.

WESTPHALEN, Pedro; OLIVEIRA, Daniel; DE SOUZA, Mônica Maria Martins. Motivação para desenvolvimento pessoal da carreira. **Caleidoscópio**, v. 7, n. 1, p. 106-112, 2015.

WOHLLEBEN, Pedro. **A vida secreta das árvores**. Traduzido por P. Rissati (título original em alemão: *Das Geheime Leben der Bäume*, 2015). Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2017.

APÊNDICE(S)

APÊNDICE A – Roteiro temático para condução da entrevista

Bloco 1- Dados sociodemográficos.

- 1) Idade:
- 2) Filhos: Idade:
- 3) Estado civil:
- 4) Profissão:
- 5) Quanto tempo em cada função? No caso de duas ou mais atividades
- 6) Carga horária de trabalho?
- 7) Tipo de trabalho: Formal? Informal? Autônomo?
- 8) Renda média:
- 9) Escolaridade/Formação:

Bloco 2- História oral temática

- 10) Fale sobre sua trajetória profissional?
- 11) Como você acha que a sociedade percebe sua profissão?
- 12) Como você acha que a sociedade influencia na escolha por uma profissão?
- 13) Como sua família, amigos, receberam a notícia da sua mudança de profissão?
- 14) Como é desempenhar dois tipos de profissão com características diferentes?
- 15) Você tem preferência por alguma delas, por que motivo?
- 16) Quais são as vantagens dessa nova profissão?
- 17) Como a sua profissão influencia na sua rotina diária?
- 18) Analisando as transições de carreira que você já fez, você consegue descrever quais os motivos que te levaram a realizar tais transições?
- 19) Você acredita que ainda pode vir a trocar de profissão? Por quê?
- 20) Desses três parâmetros qual deles tu achas mais importante no teu momento de vida atual?
- 21) Conte uma situação que aconteceu que você tenha percebido que alcançou esse parâmetro ou que tu tens feito para alcançar esse parâmetro?

APÊNDICE B- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezada participante,

Você está sendo convidada a participar da pesquisa chamada **“EM BUSCA DA MISTURA PERFEITA: TRANSIÇÕES DE CARREIRA À LUZ DOS PARÂMETROS PROPOSTOS PELO MODELO DE CARREIRA CALEIDOSCÓPICA (KCM)”**. O trabalho está sendo desenvolvido pela acadêmica Viviane Areva Rodrigues, aluna do curso de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Federal do Pampa, campus Santana do Livramento, sendo orientada pela Professora Carolina Freddo Fleck. Esta pesquisa tem o objetivo de analisar como os parâmetros da carreira caleidoscópica impactam em um processo de transição de carreira quando a escolha se dá para um modelo emergente.

Você está sendo convidada a participar da pesquisa como entrevistada por ter realizado uma ou mais transições de carreira. Acreditamos que a sua história e o seu conhecimento serão importantes para a pesquisa. A entrevista tem previsão de duração média entre 30 e 40 minutos. A sua participação é voluntária, você tem liberdade para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento ou ainda não responder alguma questão. Durante a entrevista você responderá perguntas sobre sua jornada profissional. Também será pedido que a partir de uma imagem com o significado dos parâmetros você responda sobre seu momento atual de vida.

Para garantir o funcionamento da pesquisa, as entrevistas precisam ser gravadas. Elas serão transcritas (as gravações serão transformadas em textos) e serão armazenadas, em arquivos digitais e somente serão acessadas pela pesquisadora e suas orientadoras. Se você quiser, após a transcrição da sua entrevista podemos marcar um novo encontro para leitura e revisão. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 anos e com o fim deste prazo, será destruído.

Ainda sobre a gravação, você poderá escolher, no início da entrevista, se prefere que o gravador fique à sua vista ou discretamente guardado, como forma de tranquilizar o processo da entrevista. Sempre respeitando o seu direito e privacidade, e só será gravado mediante sua permissão.

Sempre que sentir necessidade, poderá pedir à pesquisadora informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa (dúvidas sobre a entrevista que realizou, sobre o tema da pesquisa, sobre sua privacidade e qualquer outra coisa que possa vir a surgir). A conversa pode ser feita através dos meios de contato presentes neste Termo, inclusive com ligação a cobrar para a pesquisadora.

Para assegurar o sigilo e a privacidade das informações prestadas, serão tomadas as seguintes medidas: apenas as pesquisadoras terão acesso aos dados das entrevistas e não será utilizado nomes para se referir aos entrevistados, sendo utilizados nomes fantasia na apresentação dos resultados da pesquisa, de modo que somente a pesquisadora e a suas orientadoras terão conhecimento dos dados. Desta forma, as informações de privacidade também serão respeitadas e confidenciais, ou seja, o nome, os dados ou elementos que possam, de qualquer forma,

identificar o indivíduo respondente, serão mantidos em segredo. As pesquisadoras se responsabilizam pelo sigilo e não divulgação dos dados pessoais das entrevistadas.

A pesquisa se justifica pela necessidade de se entender as mudanças na sociedade contemporânea, as quais têm destacado as transições de carreira como um dos temas mais pertinentes. Esse destaque decorre, principalmente, do declínio natural da carreira tradicional, fortemente vinculada a uma profissão e/ou organização específica para um Modelo de Carreira Orgânico. Os resultados da pesquisa poderão contribuir academicamente para a melhor compreensão sobre as escolhas profissionais das mulheres. Bem como contribuir academicamente para o avanço da literatura sobre transição de carreira e carreiras femininas dando enfoque nas pesquisas de gênero na administração voltadas para suas questões sociais e lutas. A pesquisa oportuniza o participante a refletir criticamente sobre seu trabalho, trajetória profissional e os motivos pelos quais levam a mulher a realizar a transição de carreira.

Os riscos da pesquisa são mínimos para os participantes, sendo considerado a possibilidade de constrangimento/desconforto por não saber, ou não ter o desejo de responder alguma questão. Entende-se a existência dessa possibilidade porque serão abordados temas relacionados a história de vida dos indivíduos, podendo desbloquear alguma memória triste ou episódio marcante de suas vidas. No entanto, a qualquer momento você poderá afirmar/reafirmar o desconforto com uma ou outra pergunta e exercer o direito de não responder, bem como encerrar a entrevista.

Do mesmo modo, entende-se que poderá ocorrer constrangimento por ser realizada a gravação da entrevista. E também no caso de sentir desconforto com a gravação, a entrevista será interrompida no exato momento da declaração. Estas observações buscam justamente garantir a você a preocupação das pesquisadoras com seu bem-estar e integridade.

A pesquisadora responsável garante a assistência integral ao participante da pesquisa, conforme previsto na Resolução 466/2012: II.3.1 - assistência imediata – é aquela emergencial e sem ônus de qualquer espécie ao participante da pesquisa, em situações em que este dela necessite; e II.3.2 - assistência integral – é aquela prestada para atender complicações e danos decorrentes, direta ou indiretamente, da pesquisa.

Se houver algum dano, decorrente da presente pesquisa, você terá direito à indenização, através das vias judiciais, como dispõe o Código Civil, o Código de Processo Civil, na Resolução nº 466/2012, vide item II.7, IV.3 h; IV.4 c, V.7), e na Resolução nº 510/2016, no item Art 19, § 2), do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

No término do estudo os resultados da pesquisa serão publicados nos sites da UNIPAMPA. Também será disponibilizado aos participantes um relatório - em forma de resumo - impresso. O relatório será entregue impresso e presencialmente em local a combinar por telefone, onde e quando for mais adequado. Ainda será realizado um convite, para um encontro presencial com os participantes da pesquisa onde será detalhado pela pesquisadora todos os resultados obtidos. Esse encontro será realizado na UNIPAMPA, para facilitar o acesso de todos os participantes, sendo responsabilidade da pesquisadora qualquer despesa adicional.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Unipampa. O Comitê é formado por um grupo de pessoas que têm por objetivo defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e assim, contribuir para que sejam seguidos padrões éticos na realização de pesquisas.

Tel do CEP/Unipampa: (55) 3911-0202, voip 8025

E-Mail: cep@unipampa.edu.br

<https://sites.unipampa.edu.br/cep/>

Endereço: Campus Uruguaiana – BR 472, Km 592

Prédio Administrativo – Sala 7A

Caixa Postal 118 Uruguaiana – RS

CEP 97500-970

Contato com o(a) pesquisador(a) responsável: Viviane Areva Rodrigues

Tel: (55) xxxxxxx (inclusive para ligações a cobrar)

e-mail: vivianerodrigues.aluno@unipampa.edu.br

Santana do Livramento, _____ de janeiro de 2024

[Viviane Areva Rodrigues](#)

Informo que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa intitulada “**EM BUSCA DA MISTURA PERFEITA: TRANSIÇÕES DE CARREIRA À LUZ DOS PARÂMETROS PROPOSTOS PELO MODELO DE CARREIRA CALEIDOSCÓPICA (KCM)**” e concordo em participar.

Autorizo a gravação da entrevista

Não autorizo a gravação da entrevista |

(Assinatura do participante da pesquisa)

Nome do participante:

Observação: O TCLE foi elaborado em duas vias idênticas, das quais uma ficará com o(a) participante e outra com a pesquisadora. Todas as páginas deverão ser rubricadas pelo participante da pesquisa e pela pesquisadora responsável, com ambas as assinaturas na última página.

APENDICE C - Unidades de significado, categorias iniciais e categoria final

Unidades de significado	Categoria inicial	Categoria Final
<p>JuazeiroP09: “eu acho que o mestrado abriu portas, que eu sentia que antes apenas com a graduação era difícil, como, ser chamada para uma entrevista.”</p> <p>Capa-rosaP09: “Eu queria muito fazer o doutorado sanduíche e conseguir fazer.”</p> <p>GrumixamaP10: “Pra muito mais óbvio para mim naquele momento, fazer a faculdade de administração, de economia, então isso é um reflexo da economia que é o reflexo da sociedade.</p>	Desenvolvimento profissional e acadêmico	Histórias e profissões: uma conexão importante
<p>OliveiraP09: “Logo após a licença maternidade, eu voltei para trabalhar na loja, porém eu não conseguia conciliar o horário para atender a minha filha e aí eu resolvi sair do comércio.”</p> <p>CastanheiraP09: “.. Aí veio pandemia, logo tratei um câncer de mama em e aí terminei o doutorado.”</p> <p>Palmeira-iaçap09: “Nesse tempo eu tive uma depressão pós-parto que foi muito complicada, levei bastante tempo para conseguir voltar.”</p>	Desafios pessoais	
<p>JatobáP09: “Trabalho em livraria por influência familiar [...] Empreendimento em malhas descartadas.”</p> <p>JuazeiroP10: “Quando eu entrei no mestrado, eu entrei com a bolsa CNPQ e fiquei até o fim do mestrado sem trabalhar. Só que então eu vi que eu não queria ser professora. O que eu mais não queria era a pesquisa.”</p> <p>CastanheiraP10: “Quando eu saí da TV, eu tinha 10 Anos. E agora eu já estou há 9 anos fora. Foi muito difícil eu aceitar que eu estava recomeçando. Eram outras perspectivas, outras avaliações, era um novo trabalho que precisava de uma bagagem intelectual que eu não ia conseguir de uma hora pra outra.”</p>	Transições e adaptações	
<p>Palmeira-iaçap10: “Eu tenho uma profissão que ninguém nem sabe o que que é, né?”</p>	Influência e reconhecimento profissional	

<p>SapuvaP10: "Acho que existe sim um Preconceito no sentido de eu ser Autônoma, talvez e trabalhar para mim. "</p> <p>Capa-rosaP10: "Eu notava uma diferença muito grande quando eu dizia assim, Ah, eu sou professora, para quando eu dizia sou professora do ensino superior, tem um glamour.. Eu acho menos impactante do que quando eu digo que sou administradora."</p> <p>OliveiraP11: "Meus pais sempre me incentivaram a procurar uma profissão que fosse reconhecida e que me desse um retorno financeiro, até hoje."</p>		
<p>Aroreira P: "Porque, por exemplo, hoje, se eu quiser trabalhar de terça à quinta, eu posso, eu abro a minha agenda, eu trabalho de terça à quinta. Se eu quiser fazer um grande feriadão até quinta até terça, eu posso também, entendeu? Assim como eu posso trabalhar num domingo se eu quiser. Então eu acho que a maior vantagem é essa Liberdade de escolha mesmo, é a autonomia."</p> <p>Capa-RosaP13: "Sem dúvida nenhuma na face da Terra, a primeira coisa é possibilidade estar mais com o meu filho, não só com o meu filho, família e amigos."</p> <p>Jatobap13: "Bom, como eu falei sobre o horário, a disponibilidade de horário, de começar quando eu quiser, terminar a hora que eu quiser."</p> <p>OliveiraP14: "O meu trabalho influencia muito pouco, porque organizo ele conforme as atividades diárias das minhas filhas e as demandas da casa."</p>	<p>Flexibilidade</p>	<p>Características Evidenciadas Ou Procuradas - Modelo de Carreira Orgânico</p>
<p>SapuvaP13: "Liberdade, de horários, de vida. É como eu te disse lá no início, por exemplo, hoje eu sei, que tenho bastante trabalho, que eu estou no meio de um período intenso, devido a Páscoa. Então eu sei que hoje eu tenho que trabalhar até tarde e acordar todos os dias super cedo, mas aí é por escolha."</p> <p>Ipê-amarelo P13: "E aí eu percebi o quando eu sou dona das minhas decisões, eu posso escolher quanto eu quero ganhar. Desenhar o meu caminho para crescer e quanto eu quero estar ganhando."</p> <p>AroreiraP13: "Não quero estar numa escola,</p>	<p>Autonomia profissional/Autogestão</p>	

<p>não quero prestar concurso, não quero nada da educação, quero ir para outro lado, vender talvez, como eu te falei, vender o que fosse, montar uma padaria, qualquer coisa, pela questão muito assim, justamente disso, de ninguém mais mandar em mim, sabe?! Eu queria fazer as coisas do meu jeito.”</p>		
<p>Palmeira-íçaP13: “São vantagens de trabalhar na minha casa, morar no interior do estado e ocupar um posto que não existe na minha cidade.”</p> <p>Ipê-amareloP13: “não ter aquela coisa que me prenda em um lugar, naquele tempo e principalmente um negócio que não depende da minha presença para ele funcionar. Algo que eu não tenha que estar ali para coisa andar, se for algo que só depende de mim, então está tudo errado, sabe?”</p> <p>AroeiraP13: “Eu acho que a principal vantagem é a Liberdade geográfica mesmo. Tu pode estar aqui, tu pode estar na praia, tu pode estar em outro país que tu vai estar trabalhando se tu quiser, porque é tudo online.”</p>	<p>Mobilidade</p>	
<p>GrumixamaP13: “O desafio agora é realmente começar do zero, tipo começar um nome em uma área nova que ninguém me conhece. Se fosse na área que eu estava, já tinha pessoas que me conheciam.”</p> <p>CastanheiraP09: “Nessas minhas andanças todas aí. O que eu estou vendo é que a gente sempre pode escolher um novo caminho, porque é sempre uma experiência diferente e as experiências são muito ricas.”</p> <p>CastanheiraP05: “Quando eu fiz a transição de carreira, eu imaginava ter mais tempo para conciliar os meus interesses. Por um certo período eu consegui fazer isso, mas depois parece que eu fui acumulando, acumulando e eu cheguei num ponto agora que eu tenho novamente que colocar limites, eu tenho que dizer o que eu quero, o que me agrega e o que eu não permito mais a minha vida.”</p> <p>GrumixamaP13: “É instigante no sentido de estar sempre se atualizando, a gente vai pesquisar, vai estudar. Então, é uma profissão que demanda pesquisa, então é desafiador e instigante.”</p>	<p>Adaptabilidade</p>	

<p>Ipê-amareloP19: “Então quando eu decidi, que eu queria me dedicar exclusivamente ao negócio, foi que eu vi que o trabalho eu estava fazendo antes não estava me proporcionando crescimento nenhum. Então digo, eu vou né.”</p> <p>GrumixamaP18: “Foi em busca da minha autorrealização. Sempre que eu estou fazendo essas transições, é em busca dessa autorrealização. Vou buscando fazer algo que me de renda, mas que também me dê prazer e que me satisfaça.”</p> <p>Capa-rosaP18: “Essa primeira grande mudança, então veio por essa questão, porque eu achei assim muito promissor. À época de se fazer mestrado, era uma época que a necessidade de professores com mestrado estava começando a aparecer.”</p>	<p>Motivação para transição de carreira</p>	
<p>CastanheiraP19: “Agora eu estou meio perdida no meu propósito de carreira. Eu estou questionando tudo de novo, mas eu posso dizer que tenho certeza que o jornalismo faz parte do meu propósito de vida.”</p> <p>BambuP19: “Há um tempo atrás, o objetivo era ter sucesso. É ser alguém reconhecida, ganhar muito dinheiro, chegar numa posição. Hoje a minha meta é cuidar da minha casa, receber o meu marido bem, cuidar da minha filha agora que vai chegar e se não der mais para trabalhar. Tudo bem! Mas se der para eu seguir trabalhando de uma forma mais leve, vai ser melhor ainda.”</p> <p>Palmeira-íçaP19: “Eu tenho muita vontade de fazer uma coisa que ainda não fiz, mas eu não vou fazer agora porque o meu filho é pequeno. Mas talvez no futuro eu faça que é assumir uma posição política.”</p>	<p>Perspectiva Futura de carreira</p>	<p>Modelo de Carreira Caleidoscópica</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2024)