

MARIA DA CONCEIÇÃO COROPOS UVALDO

Tecendo a trama identitária: um estudo sobre mudanças
de carreira

Tese apresentada ao Instituto
de Psicologia da Universidade
de São Paulo para obtenção do
título de Doutor em Psicologia

Área de concentração:

Psicologia Social e do Trabalho

Orientadora: Profa. Titular
Yvette Piha Lehman

São Paulo

2010

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catálogo na publicação

Biblioteca Dante Moreira Leite

Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo

Uvaldo, Maria da Conceição Coropos.

Tecendo a trama identitária: um estudo sobre mudanças de carreira / Maria da Conceição Coropos Uvaldo; orientadora Yvette Piha Lehman. -- São Paulo, 2010.

142 f.

Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Social) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

1. Orientação vocacional 2. Escolha profissional 3. Mudança profissional I. Título.

LB1027.5

UVALDO, M. C. C. **Tecendo a trama identitária: um estudo sobre mudanças de carreira.** Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutor em Psicologia Social e do Trabalho.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Ao Fabiano

Meu amor,

braço forte, sorriso largo
sempre me mostrando que
vale a pena continuar

AGRADECIMENTOS

À Yvette Piha Lehman, minha orientadora, chefe, mestra, amiga, esta é só mais uma parceria destes 27 anos de amizade e convivência.

À Laura, minha mãe, seu amor incondicional é o meu esteio nesta vida.

À Lúcia e Clementina minhas irmãs queridas, companheiras de todos os momentos.

Ao Waldyr o irmão maravilhoso que eu ganhei.

Ao Eduardo, meu sobrinho, por trazer de volta a alegria e esperança.

Ao José, Sofia, Alexandro e Jú pelo carinho e incentivo.

À Joanita, Olga e Aline por me mostrarem que sempre é possível recomeçar.

Ao Marcelo Ribeiro, amigo de todas as horas, a sua convicção de que tudo é possível, é sempre motivadora.

À Fátima, Sônia e Tânia companheiras do começo ao fim em qualquer empreitada. O entusiasmo e o carinho da voz é um estímulo sempre.

À Nalva e Cecília com quem sempre se pode contar se não fossem vocês eu nem teria começado.

À Anete, Flávio, Tatiana e Fábio, a turma do CPAT, o incentivo de vocês foi essencial.

À Sônia Luque amiga acima de tudo, minha eterna gratidão.

Ao Renato Kujawski amigo sempre, você não imagina quanto você é importante.

À Ciça, Cida, Sandro, Mário, Xandó, parceiros para todas as empreitadas.

À Eneida Reis pela solidariedade e incentivo.

À Márcia, Hélcio, Mauro e Paula pelo cuidado e carinho, obrigada por fazerem parte da minha família.

Ao Marcos, Lilian, Gabi e Tatiana por me mostrarem que sempre é possível.

Ao Renato Soares pelo companheirismo nesta empreitada.

À Ângela, Bel, Cida, Grá, Ira, Lê, Márcia, por me mostrarem o que de fato vale a pena na vida.

Ao Irto de Souza por sempre tentar me mostrar o que não vale a pena na vida.

RESUMO

UVALDO, M. C. C. **Tecendo a trama identitária: um estudo sobre mudanças de carreira.** 2010, 142 f. Tese (doutorado) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2010.

Transições e mudanças, pequenas ou grandes, fazem cada vez mais parte do horizonte das pessoas inseridas no mercado de trabalho, resultando em vínculos mais flexíveis e em novas formas de relação com o trabalho e a carreira. Neste cenário, o presente estudo exploratório visou investigar o processo de transição e a construção de uma nova identidade profissional de 15 sujeitos, por meio de entrevistas autobiográficas focadas na trajetória profissional de pessoas com curso superior que mudaram de carreira. Como resultado, obtivemos a descrição de 6 formas de transição de carreira e seus respectivos impactos (encerramento de uma carreira e início de outra, transposição, inversão entre atividade principal e paralela, transitoriedade, casual e planejada) e 4 tipos de construções identitárias distintas (sustentado por um diploma, baseada na identidade almejada, em movimento e funcional). A partir destas descrições, o estudo aponta a necessidade de processos de Orientação Profissional longitudinais e dotado de características específicas que lhe possibilitem auxiliar os profissionais que querem ou precisam mudar de carreira.

Descritores: Orientação vocacional. Escolha profissional. Mudança profissional.

ABSTRACT

UVALDO, M. C. C. **Weaving the web of identity: an study about career changes.** 2010, 142 f. Tese (doutorado) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2010.

Big and small transitions and changes of career are increasingly part of the professional perspective of nowadays laborers. The result is a more flexible bond with the career and the working life as well as a new form of relating to it. In this context, the objective of the present research was to investigate the transition to a new professional identity and construction this identity in the life of 15 subjects with university degree whose career suffered a change. The information was collect through autobiographical interviews focused in the career trajectory of the subjects. According to the data thus obtained, it was possible to identify 6 types of career transition (1. bringing a career to an end and beginning another, 2. transposing, 3. making an inversion between the main activity and a secondary one, 4. transience, 5. casual transition, and 6. planned transition) and its impacts. I was also possible to describe 4 different types of identity construction (1. supported by a master degree, 2. supported by the desired identity, 3. in progress, 4. functional). Based on the description of those types, the present work discusses the importance of longitudinal Vocational Counselling processes endowed with specific features that permit it to help the laborers that want or that have to promote a change in their career.

Keywords: Vocational counseling. Vocational choice. Profesional change.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Sistema 4 S para enfrentamento de transições. Adaptado de Gingras e Sylvian (1998)..... 38

Tabela 2 - Modos de identificação ao mundo do trabalho (adaptado de Demazière e Dubar, 2006)..... 7

Tabela 3 - Nome dos entrevistados, idade e profissão..... 61

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estágios do desenvolvimento vocacional de Super (1957)..... 38

Figura 2 - Arco íris do curso da vida segundo Donald Super (1996)..... 38

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. O MUNDO DO TRABALHO E SUAS MUDANÇAS.....	6
2.1 Taylorismo/fordismo.....	7
2.2 Transformações no trabalho e crise do capitalismo.....	9
2.3 A reestruturação produtiva.....	10
2.3.1 Toyotismo ou modelo japonês.....	10
2.3.2 Os impactos da reestruturação produtiva no trabalho.....	13
2.3.3 Flexibilização.....	15
2.3.4 Qualificação e competências.....	17
3. O CONCEITO DE CARREIRA E AS MUDANÇAS do MUNDO DO TRABALHO.....	20
3.1 Carreira e as mudanças no mundo do trabalho.....	24
3.2 A lógica das competências e suas consequências.....	26
3.3 Metáforas de carreiras.....	27
3.3.1 Carreira de Proteu ou Proteana.....	28
3.3.2 Carreiras sem fronteiras.....	30
3.3.3 Carreiras e projeto de vida.....	32
3.3.4 Transição de carreira.....	35
3.3.4.1 Perspectiva transicional de Hopson e Adams.....	36
3.3.4.2 Modelo de transições de Schlössberg.....	37

4. IDENTIDADE.....	41
4.1 Identidade para a Psicologia.....	41
4.1.1 Erik Erikson: a construção da identidade.....	41
4.1.2 Teoria de Grinberg e Grinberg.....	43
4.1.3 Bohoslavsky e a Identidade Ocupacional.....	44
4.2 Identidade para a Sociologia.....	47
4.2.1 Dubar e as estratégias identitárias.....	47
4.2.2 O desafio das formas identitárias.....	49
4.2.3 O eu-narrativo.....	51
4.2.3.1 O eu reflexivo – narrativo.....	52
5. MÉTODO.....	55
5.1 Composição da amostra.....	57
5.2 Cuidados éticos.....	60
6. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	61
6.1 Resumo das entrevistas.....	62
6.2 Primeiras escolhas.....	67
6.2.1 Interesse pelo curso e/ou atividade profissional.....	67
6.2.2 Influência de pais, parentes e amigos.....	68
6.2.3 Influência do trabalho ou outras atividades – escolha como continuidade....	70
6.2.4 Idealização/sonho.....	71
6.2.5 Várias tentativas.....	71
6.3 Por que mudar?.....	74
6.3.1 Questões econômicas.....	74

6.3.2 Ritmo e exigências do trabalho.....	75
6.3.3 A inutilidade do trabalho desenvolvido:.....	76
6.3.4 Falta de reconhecimento do trabalho realizado.....	76
6.3.5 Limite de idade da ocupação.....	77
6.3.6 Características pessoais.....	78
6.4 Como ocorreu a transição.....	79
6.4.1 Parar completamente a primeira ocupação e iniciar outra.....	79
6.4.2 Transposição.....	82
6.4.3 Transitoriedade	84
6.4.4 Inversão figura-fundo	85
6.4.5 Por acaso.....	86
6.4.6 Planejada.....	87
6.5 Mudança de carreira como um processo de imigração.....	89
6.6 Mudança de carreira, mas não de contexto.....	94
6.7 Os caminhos para mudar.....	96
6.7.1 Para quais profissões mudaram?.....	97
6.8 Construção de identidades profissionais.....	98
6.8.1 Construção sustentada por um diploma.....	98
6.8.2 Construção baseada em uma identidade almejada – “uma construção identitária pelas bordas”.....	99
6.8.3 Uma identidade em movimento (identidade interiorizada)	101
6.9 Uma identidade funcional: consultor.....	103
6.10 O que as narrativas revelam.....	110
6.10.1 Sobre o mundo do trabalho.....	110
6.10.1.1 A mudança de paradigma.....	110
6.10.1.2 O paradigma da competência e suas consequências.....	111

6.10.1.3 Polivalência.....	112
6.10.1.4 A questão da profissão.....	113
6.10.2 Das primeiras escolhas às mudanças.....	115
6.10.3 Questões pessoais.....	117
6.10.4 Construção identitária em um mundo instável.....	118
7. CONCLUSÃO.....	121
REFERÊNCIAS.....	125
ANEXOS.....	141

1. INTRODUÇÃO

Freud (1974, p.99) em relação ao trabalho afirmou: “nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto a ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana”. Esta afirmação remete-nos a uma época, não muito longínqua, quando o trabalho era considerado elemento essencial de vinculação à realidade social, determinando tanto um espaço próprio, como um estilo de vida, uma posição social, uma identidade de grupo (SENNETT, 1999). Porém, a partir do último quarto do século XX, ocorreram profundas modificações no mundo do trabalho, o que fez essa função tão vital e central fosse questionada (GORZ, 1987; OFFE, 1985).

Tornou-se comum ouvirmos notícias sobre o enxugamento dos postos de trabalho, crescente precarização, aumento e diminuição de horas trabalhadas, multifuncionalidade, trabalho em equipe e por projetos, desorganização das associações de classe e sindicatos (ANTUNES, 1999). Do ponto de vista das empresas, aquisições, fusões, reorganização produtiva e administrativa, instabilidade é a tônica. Este contexto heterogêneo, complexo e contraditório, provoca uma enorme insegurança, com profunda repercussão sobre a identidade do trabalhador. Como se manter trabalhando? Como arranjar outro emprego? Como crescer em uma profissão ou dentro de uma empresa? Como fugir do fantasma do desemprego?

Este cenário provocou o questionamento das teorias e práticas de Orientação Profissional, tanto relacionada aos adolescentes quanto aos adultos. O pressuposto de que o importante era fazer uma boa escolha de profissão (curso superior ou técnico) e o desenvolvimento vocacional ocorreria de forma contínua e vertical (SUPER; BOHN, 1980), passa a não mais dar conta da realidade encontrada no mundo do trabalho. Como consequência dessa nova realidade do mercado de trabalho, uma população diferente começa a buscar o Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, onde trabalho. São adultos, profissionais de ambos os sexos e de diversas idades, com problemas referentes à profissão ou

inserção no mercado de trabalho. A falta de modelos teóricos e práticos nos levou à busca de uma forma de atendê-los, de ajudá-los.

Este foi o objetivo de meu mestrado, após várias experimentações (UVALDO, 2002), propusemos um modelo de atendimento em grupo. Mas, por que grupo? Isto não iria contra a corrente da construção individual da carreira? Ou ainda, não se opõe à idéia de que cada pessoa, por sua conta, deve desenvolver habilidades e competências necessárias para enfrentar as crises constantes e não previsíveis que passará durante toda a vida (SUPER, 1985)? No contra-fluxo o grupo se mostrou extremamente efetivo. Os participantes rapidamente se configuravam como grupo, resultado de identificações claras em função da idade, escolaridade e principalmente pela “crise profissional” demonstrando uma carência de recursos sociais para expressar dúvidas, sentimentos e fantasias. Vários orientandos se referiam a não poderem falar destas questões com familiares, colegas de trabalho e amigos, porque normalmente estes acabavam mudando de assunto, claro indício de o tema ser ansiógeno. O grupo facilitou as identificações e discussões, propiciando o “holding” (LEHMAN, 1996; DIAS, 2000), um espaço de continência que possibilita a emergência de recordações, desejos e aspirações, em um trabalho de resgate de aspectos perdidos que precisavam ser integrados, propiciando a sustentação necessária para poder lidar com questões tão complexas. Além disso, as discussões, os relatos das experiências vividas pelos integrantes se configuraram como esforços no sentido de uma maior compreensão da realidade, do mercado de trabalho, das transformações sociais. Um esforço concentrado para a compreensão do que Sennett (1999) denomina de regras ilegíveis, que regem a estrutura e vinculação com o trabalho. Por meio de um atendimento em grupo, buscamos proporcionar aos participantes um espaço para uma reflexão crítica sobre o atual contexto de trabalho, e ainda, através do resgate de suas histórias pessoais, auxiliar na formação de uma auto-imagem mais adequada, possibilitando a construção de um projeto profissional futuro.

Apesar da quase unanimidade dos participantes nas primeiras sessões de grupo colocarem como objetivo em participar do processo mudar de carreira, procurar outra ocupação, fazer outro curso superior ou pós-graduação, ao final do atendimento organizavam projetos baseados em pequenas mudanças nas atuais ocupações ou

buscas mais planejadas de outra colocação, claramente a grande mudança observada estava na forma de se relacionar com o trabalho e principalmente na própria imagem como trabalhador. Uma pequena minoria de fato, levou a cabo uma mudança real de profissão ou ocupação, inclusive são estes os casos que em geral despertam o maior interesse dos leitores de meu trabalho de mestrado (UVALDO, 2002).

Uma dentista que tem como projeto se tornar professora de química, era o caso mais comentado. Alguns leitores se referiram como sendo um “fracasso” do trabalho, pois, afinal ela trocara uma profissão nobre, valorizada socialmente, por outra que não desfrutava do mesmo prestígio. Sem dúvida não podemos negar o papel que desempenha a representação social das profissões na determinação por parte do indivíduo dos seus projetos de futuro (GOTTFREDSON, 1981), e com certeza este é um elemento que deve ser considerado nos trabalhos de orientação de carreira. Uma análise mais cuidadosa dos relatos dos participantes mostra que qualquer mudança mais significativa, parecia muito difícil, complexa. Não é só o desejo de ser, como nos casos dos adolescentes, uma mudança implica em considerar outras pessoas (cônjuges, filhos), contas a pagar, projetos familiares (casa própria, viagens, colégio e cursos para os filhos) enfim, é necessária uma reorganização, uma transição, que demanda tempo, planejamento pessoal e familiar. Além de suportar um recomeço, um novo início que às vezes significa abandonar uma posição confortável e começar do zero. Uma transição que às vezes por desemprego, doença ou outros incidentes pode ser inevitável, mas de forma alguma fácil. O projeto da dentista que virou professora estava ancorado nas suas necessidades pessoais. Casada com um engenheiro cuja carreira obrigava a mudanças constantes, a possibilidade de trabalhar como dentista era pequena, já como professora, principalmente de química, que apresenta uma falta de profissionais no mercado, conseguiria uma colocação com mais facilidade e também a possibilidade de conhecer pessoas, fazer, mesmo que por pouco tempo, parte da comunidade. Mas, curiosamente ela, como outros, começaram o curso ou procuraram uma nova ocupação ainda no transcorrer do grupo, dando mostras claras de como é necessário apoios para mudanças e transições (SCHLÖSSBERG, 1984).

Mudanças, transições, pequenas ou grandes, fazem cada vez mais parte do horizonte das pessoas inseridas no mercado de trabalho. A intensificação do

desenvolvimento tecnológico, aliado à precarização da mão-de-obra, vislumbra um cenário ocupacional cada vez mais competitivo no qual mudanças, sejam de empresa ou de atividade profissional, são constantes. Atravessamos uma época de transição e se o futuro é constituído de vínculos mais flexíveis e finitos, casos como o da nossa dentista/professora serão cada vez mais freqüentes, inclusive na disponibilidade de se locomover para onde houver trabalho.

Como então, construir e reconstruir identidades profissionais constantemente? Quais os impactos desses “egos múltiplos”, como define Guichard e Huteau (2001), na trajetória de carreira da pessoa?

É neste cenário que surgem as “carreiras proteanas” (a pessoa é responsável pela administração da própria carreira) ou as “carreiras sem fronteiras” (em alusão a trabalhos focados em projetos e, portanto, com tempo determinado) que têm no cerne dos conceitos a idéia de transitoriedade, oposta a hierarquia verticalizada do fordismo/taylorismo. Estas novas formas de carreira têm como premissa a existência de um mercado de trabalho dinâmico e capaz de contratar habilidades e conhecimentos específicos, com base em contratos pontuais e de curto prazo (FONTES FILHO, 2006), mas seria isso possível para todos? A quais processos de construção do “eu”, de identidade será necessário recorrer? A que tipo de trabalho biográfico para dar sentido à trajetória profissional?

Sennett (1999) alerta que atualmente a capacidade de produzir um relato único da vida é muito difícil. Ainda relata que os entrevistados de suas pesquisas contam várias histórias ao invés de uma história única que integre todos os aspectos da vida sob um esquema social e profissional dominante. Os relatos são cortados e descontínuos, dificultando o estabelecimento da coesão e da permanência demandando um trabalho psíquico intenso.

O que para Sennett (1999) é uma constatação, pode, no nosso caso, ser a possibilidade de uma compreensão mais profunda dos impactos e adaptações necessárias no processo de mudança/transição de carreira. Assim, nesta pesquisa, por meio de entrevistas biográficas profissionais (DEMAZIÈRE; DUBAR, 2004) pretendemos dar voz às pessoas que fizeram uma mudança de carreira, buscando nos aproximar não

apenas das estratégias, mas também das dificuldades afetivas constituintes desse processo. Construir sua autobiografia, falada ou escrita, consiste em representar sua existência no tempo e configurar narrativamente a sucessão temporal de sua existência (DELORY-MOMBERGER, 2004). Trata-se de uma experiência que permite ao sujeito nas suas condições de inserção sócio-histórica, integrar, estruturar e interpretar as situações e os acontecimentos da sua vida. Como, então, essas pessoas integraram, se é que integraram, uma nova identidade profissional? Esta é a pergunta que nos moverá neste estudo.

Sendo assim colocam-se como objetivos deste trabalho:

- Ampliar o entendimento sobre o sentido e impacto das mudanças na carreira para a pessoa e sua identidade profissional.
- Descrever o processo de mudança (se é que ocorre) dessas identidades profissionais.
- Buscar pontos de semelhança entre estratégias e processos psíquicos que possam auxiliar no desenvolvimento de um modelo de orientação de carreira mais adequado ao mundo atual, caracterizado por uma grande instabilidade.

2. O mundo do trabalho e suas mudanças

Estamos em plena mudança de paradigmas? Na verdade, os paradigmas já mudaram, Castells (1999, p.49) define o final do século XX como um intervalo na história: “um intervalo cuja característica é a transformação da nossa “cultura material” pelos mecanismos de um novo paradigma tecnológico que se organiza em torno da tecnologia da informação”. Assim, assistimos em tempo real os principais acontecimentos mundiais confortavelmente acomodados frente à tela de TV ou microcomputador. Podemos nos comunicar com qualquer ponto do planeta pelo telefone ou pelo teclado de computador. O mundo integra-se em redes globais.

As movimentações financeiras ocorrem rapidamente via satélite, propiciando que esse mercado possa funcionar no mundo inteiro ao mesmo tempo. Contudo, como bem apontam Dowbor, Ianni e Resende (1997), a escola das crianças continua à mesma distância, fazendo com que gastemos mais tempo no trânsito para resolver um pequeno problema no nosso bairro, do que para realizar uma aplicação na bolsa de valores em Tóquio.

Essas realidades obedecem a espaços e tempos diferentes gerando novas contradições. Para Giddens (2002), Harvey (1996) e Santos (2000), é nisto que reside a grande transformação que marca um novo período, chamado por alguns de pós-modernidade (HARVEY, 1996), sociedade da informação (CASTELLS, 1999), ou capitalismo tardio (ANTUNES, 1999). Tecnologia e globalização são, talvez, as palavras mais representativas desta época.

A globalização e o desenvolvimento tecnológico têm sido responsabilizados pelas mudanças na ordem produtiva e conseqüentemente pelo desemprego. De fato foram decisivos para estas transformações, mas são apenas vertentes de um processo bem mais complexo de reestruturação do capitalismo, mas para entendermos melhor façamos uma breve recapitulação da histórica.

2.1 Taylorismo/fordismo

Chama-se taylorismo a forma de organização do trabalho que vigorou durante boa parte do século XX. Sua origem remonta ao começo do século XX, quando o processo de industrialização já era forte nos E.U.A., mas a produção ainda se mantinha praticamente artesanal. Com grande capacidade de observação Frederick W. Taylor, estuda os movimentos realizados pelos funcionários e o tempo necessário para executar cada uma dessas ações. Em 1911 publica “Os Princípios da Administração Científica” onde descrevia como a produtividade do trabalho podia ser aumentada através da decomposição de cada processo em movimentos e da própria organização do trabalho fragmentada segundo padrões de tempo (DE MASI, 1999).

Henry Ford aplica o método taylorista à produção desenvolvendo o que viria a ser chamado fordismo (GOUNET, 1999):

- a. racionalização das operações efetuadas pelos operários e combate ao desperdício, principalmente de tempo;
- b. parcelamento das tarefas – ao invés de fazer um veículo inteiro, um operário realiza apenas uma atividade, um número limitado de movimentos, sempre os mesmos, durante toda a jornada de trabalho;
- c. linha de montagem – esteira rolante na frente da qual se colocam os operários, um ao lado do outro, realizando as atividades que lhes cabe. A linha além de facilitar o trabalho fixa o ritmo, desta forma, a velocidade da produção passa a ser rigorosamente controlada;
- d. padronização das peças – as peças em geral precisavam de adaptação para serem utilizadas, Ford compra as empresas que fabricavam as peças, centraliza a confecção, controlando a qualidade das peças, desta forma administra todo o processo de produção.

Os operários em grande parte, contudo, não se adaptavam ao novo processo, porque em última instância os desqualificava e impunha um ritmo de trabalho muito diferente. Ford então, oferece o dobro do salário pago pelos concorrentes. Divulga que contratará cinco mil operários, logo cerca de dez mil pessoas se aglomeravam na porta

da fábrica. Ressalte-se que uma boa parte deles eram italianos, recém-imigrados, que não dominavam a língua, movidos pela necessidade de sobrevivência, portanto se sujeitaram a qualquer coisa. O contrato era de oito horas de trabalho a cinco dólares/hora, valor que permaneceu inalterado por dezesseis anos, apesar da desvalorização da moeda.

O propósito da jornada de trabalho de oito horas e os cinco dólares era extremamente claro para Ford, como denuncia Gramsci (apud HARVEY, 1996): obrigar os trabalhadores a adquirirem a disciplina necessária para a execução do trabalho na linha de montagem e dar, por outro lado, renda e tempo de lazer suficientes para consumirem os produtos que seriam produzidos em massa não apenas pela Ford, mas também por outras corporações.

Druck (1999) explica que no pós-guerra o modo americano de viver e trabalhar precisou fazer frente à Revolução Russa:

[...] mais do que nunca, portanto, é fundamental para a América a consolidação e amplificação das práticas fordistas, agora também rearticuladas com as propostas de política de pleno emprego e proteção social do Estado (“Welfare State”), a fim de garantir um determinado padrão de qualidade de vida exigidos pelos movimentos de trabalhadores contaminados pela vitória socialista [...] (DRUCK, 1999, p. 50)

O método de trabalho é, portanto, inseparável do modo específico de viver, pensar e sentir a vida. Trata-se da regulação dos indivíduos pelo trabalho para o social e a legitimação social desta necessidade, através da realização do indivíduo (Catão, 2001).

Friedman (1972) critica o que ele chama de efeito devastador do taylorismo/fordismo, que seria a desqualificação do trabalho promovida pela segmentação de tarefas e curiosamente aponta como forma de limitar esta desqualificação: o desenvolvimento da polivalência, aumento geral da formação, diminuição de tempo de trabalho e “fazeres educativos”. Apresenta algumas

características que eram constituir a “reestruturação produtiva, modelo que sucederá ao taylorismo. Com a mesma veemência que Friedman ataca o taylorismo outros autores (SENNETT, 1999; TOURAINE, 2001) atacarão a reestruturação produtiva até com um certo saudosismo do modelo anterior.

2.2 Transformações no trabalho e crise do capitalismo

A partir dos anos 70, o capitalismo começou a dar sinais de crise. Antunes (1999a, p. 29) descreve as principais características deste período:

1. Queda da taxa de lucro – dada dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-guerra e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que teriam como objetivo o controle social da produção;
2. Esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção – produzido pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava, na verdade, trata-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava;
3. Hipertrofia da esfera financeira – que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização;
4. Maior concentração de capitais – graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas;
5. A crise do “welfare state” – ou do “Estado de bem-estar social” e dos mecanismos de funcionamento acarretando a crise fiscal do estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado;

6. Flexibilização – tendência generalizada à desregulamentação e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam este novo quadro.

Esta crise levou a um processo de reorganização do capital que culmina com as políticas econômicas neo-liberais, a diminuição do papel do estado na economia, e mudanças como a desregulamentação dos direitos do trabalhador, desmonte do setor produtivo estatal durante os anos 80 e 90. (POCHMANN, 2000).

2.3 A reestruturação produtiva

A vigência do neoliberalismo propiciou para Antunes (1996) condições favoráveis à adaptação de parte das idéias do toyotismo no Ocidente.

O sistema taylorista/fordista de produção implicava em uma massa de trabalhadores semi-qualificados, disciplinados, cumpridores de ordens e tarefas prescritas segundo normas codificadas. O novo modelo produtivo implica em uma nova organização da produção e do trabalho, que requer uma menor divisão do trabalho, integração mais acentuada de funções, maior necessidade de formação e re-qualificação da mão-de-obra. O chamado “modelo japonês”, ou toyotismo é considerado a figura emblemática desse novo conceito de produção, de modo de organização do trabalho.

2.3.1 Toyotismo ou modelo japonês

Podemos considerar que o toyotismo se distingue do fordismo pelas seguintes características (ANTUNES, 1996; GOUNET, 1999):

1. Produção vinculada à demanda – É a demanda que fixa a quantidade de unidades a ser produzida. A fábrica só produz o que é vendido, e é o consumo que condiciona toda a organização da empresa;
2. Combate ao desperdício – Este modelo decompôs todo o trabalho de uma fábrica em quatro operações: transporte, produção, estocagem, controle de qualidade. A única que agrega valor é a produção, portanto, é necessário limitar ao mínimo as outras três. Para isto, ao invés de aumentar a integralização vertical, como no fordismo, estabelece contratos com os fornecedores de autopeças, impondo a eles o seu sistema de produção (terceirização);
3. Trabalho em equipe e multifuncional – A produção se estrutura em um processo flexível, que possibilita ao trabalhador operar simultaneamente várias máquinas, em média cinco;
4. “Just in time” – É necessário o melhor aproveitamento possível do tempo de produção;
5. Mínimo estoque – Controlado pelo sistema “Kanban”, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque, valendo assim tanto para a produção dentro da fábrica como para os fornecedores;
6. Círculos de controle de qualidade (C.C.Q.) – Grupos de trabalhadores que discutem o trabalho e o desempenho visando a melhoria contínua da produtividade. Trata-se de um importante instrumento do capital para apropriar-se da capacidade criativa e cognitiva do trabalhador, que eram desprezados pelo fordismo.
7. Emprego vitalício – Para uma parcela dos trabalhadores (25 a 30%) o vínculo de trabalho não é regido por um contrato temporário ou que possa ser desfeito pelo empregador assim que desejar.

Em lugar do trabalho desqualificado temos a polivalência. Ao invés de linha de montagem, uma equipe de trabalho, ao invés da produção em massa, uma produção dirigida para um determinado público. Em suma, à primeira vista, o toyotismo elimina o trabalho alienado e repetitivo do fordismo, tão criticado por Friedman (1972). Não se

trata, porém, de uma forma mais humanizada de trabalho como poderíamos pensar, e sim de uma estratégia para vencer os concorrentes. Os operários não são mais “custo passivo”, mas elementos ativos e essenciais da competição pelo mercado consumidor. Na verdade, com o toyotismo temos uma intensificação do trabalho, pois, cada funcionário opera, como já citamos, em média cinco máquinas. E isto se torna ainda mais claro quando examinamos o que vem a ser realmente a flexibilidade de produção. Gounet (1999) descreve que a Toyota tem um número mínimo de operários que montam carros suficientes para uma previsão pessimista de venda. Se o mercado melhora e permite aumentar a produção, os operários são obrigados a fazer horas extras ou a empresa contrata temporários. A política é o mínimo de funcionários e o máximo de horas extras (média de quarenta e quatro horas semanais de trabalho). Acrescente-se a isso o fato de que operários polivalentes precisam ter qualificações muito melhores do que no fordismo, mas os salários não são corrigidos à altura do aumento da qualificação. Com essas condições por que os empregados continuariam trabalhando? A resposta na época era o emprego vitalício, o que transformava os trabalhadores em parte da família. Soma-se a isso um processo de desestruturação dos sindicatos por categorias, sendo os atuais ligados diretamente à empresa, portanto não combativos. Trata-se de uma estrutura onde a valorização da carreira estável dentro de uma mesma empresa coexiste com o medo de passar para a precarização dos subcontratados.

Hoje, entendemos que este foi um período de transição, alegando necessidade de manter a competitividade, o emprego vitalício, já não faz parte do contrato, restando o mecanismo poderoso do medo do desemprego.

As principais características do processo de reestruturação produtiva estão, portanto, diretamente relacionadas aos ganhos de produtividade e à redução do emprego formal e se espalha para além da linha de produção. O toyotismo serviu de base para as reformulações no nível produtivo, sendo seus pressupostos em parte introduzidos e adaptados à indústria ocidental. Assim temos a desverticalização da produção, a focalização nas atividades competitivas, o investimento em tecnologia, alteração da organização da produção, novas formas de gestão de recursos humanos, redução de hierarquia, trabalho em times, trabalho mais qualificado e intensificado no

núcleo de funcionários estável, mudanças no sistema de relações de trabalho (terceirização e quarteirização), participação nas decisões, participação nos lucros e negociação descentralizada. (POCHMANN, 2000).

Blanch (2003) sugere que se constituíram 3 grandes bases de trabalhadores:

- a. um grupo de trabalhadores estáveis – ainda como empregados;
- b. um grupo de trabalhadores temporários – submetidos à flexibilidade numérica dos processos organizativos;
- c. um grupo de consultores e trabalhadores terceirizados – submetidos à demanda do mercado.

2.3.2 Os impactos da reestruturação produtiva no trabalho

A exploração da força de trabalho deixou de se concentrar no trabalho manual passando a ocorrer também no trabalho intelectual, ao menos nos setores mais desenvolvidos da economia mundial (BRUNO, 1997). Esta mudança teria como principal motivo a necessidade de reciclagem do capitalismo e o desenvolvimento de formas mais eficazes de exploração da mão-de-obra trabalhadora (SENNETT, 1999).

Para Bruno (1997) são três os principais fatores envolvidos na mudança de enfoque do trabalho manual para o intelectual.

- *Desenvolvimento das lutas operárias nas décadas de 60 e 70* - neste momento, principalmente na Europa, a classe trabalhadora apresentou grande capacidade de gerenciamento e organização, antecipando-se e tornando-se independente de seus órgãos representativos, como sindicatos e partidos políticos. Essa capacidade de auto-organização provocou uma reorganização do capitalismo, incorporando em seus preceitos esse potencial organizativo na solução de problemas, isso se reflete diretamente nas técnicas gerenciais participativas, onde o trabalhador é sempre convidado a participar e apresentar soluções.
- O deslocamento da exploração da mão-de-obra do componente manual para o intelectual ocorre também pelo *alto desenvolvimento tecnológico*,

possibilitando que trabalhos mais complexos necessitem de um menor número de pessoas para ser realizado, a automação industrial é um bom exemplo.

- Um terceiro fator seria o *aumento das qualificações gerais da classe trabalhadora*, o que possibilitaria o deslocamento da exploração predominantemente física para a exploração intelectual.

Os riscos envolvidos nesse processo são muitos, inclusive a contradição inerente ao próprio processo de trabalho, como cita Antunes (1996, p. 78).

Pode-se constatar, portanto, de um lado, um efetivo processo de intelectualização do trabalho manual. De outro, e em sentido inverso, uma desqualificação e mesmo subproletarização, expressa no trabalho precário, informal, temporário etc. Se for possível dizer que a primeira tendência é mais coerente e compatível com o enorme avanço tecnológico, a segunda tem sido uma constante no capitalismo dos nossos dias[...]

A maior intelectualização do trabalho é acompanhada portanto, de várias formas de precarização nas relações de trabalho como terceirização, trabalho parcial ou autônomo.

Essa proletarização, segundo Bruno (1997), vem envolvendo diversos segmentos da classe trabalhadora, como engenheiros, médicos e outros profissionais que, para poderem atuar, necessitam incluir-se em empresas que congregam estes profissionais tornando-os assalariados. Como no caso de médicos aderindo a planos de saúde, advogados a grandes escritórios e engenheiros a grandes empreiteiras e incorporadoras.

Um outro fator que está relacionado diretamente à exploração do trabalho intelectual é o amplo desenvolvimento do setor de serviços, o que provocou uma intensa demanda por este tipo de trabalho intelectualizado. Na verdade, o novo cenário das sociedades contemporâneas ricas, caracteriza-se por ser essencialmente prestadoras de serviço, as sociedades industriais passaram a ser compostas pelos

países intermediários e pobres. Os impactos são claros, passam a ser solicitadas na sociedade de serviços as habilidades sociais, como: comunicação, habilidade no trato com cliente, planejamento em equipe e outros (BRUNO, 1997; BEYNON, 1997).

Pochmann (2001) aponta que de 1970 a 1998 a composição da ocupação nos países membros da OCDE¹ passou de 49% para 63% no setor de serviços, enquanto que a ocupação na produção de bens caiu de 51% para 35%. Em relação aos trabalhadores no Brasil em 2002, segundos dados do DIEESE, havia 41,2% ocupados no setor de serviços, aos quais podem ser adicionados os ocupados no comércio (13,4%), totalizando 54,6% da força de trabalho empregada no país, enquanto o setor industrial responde por 12,7% dos trabalhadores empregados.

Ilustra bem esse processo a mudança da paisagem urbana da cidade de São Paulo, antes caracterizada como o maior centro industrial do país, hoje é considerada a mais importante cidade de negócios da América Latina. Os prédios que antes eram ocupados por fábricas paulatinamente vão sendo demolidos para em seu lugar surgirem centros empresariais, comerciais, ou ainda universidades, hotéis.

2.3.3 Flexibilização

Podemos falar de níveis de flexibilização: funcional, legal e contratual, espaço-temporal e salarial.

O abandono de rotinas altamente previsíveis, como cita Sennett (1999), vinculadas à atividade profissional faz com que as pessoas sintam-se desorientadas em meio a um período de transformação permanente na ordem produtiva e conseqüentemente na definição das ocupações e dos papéis ocupacionais. Bresciani (1999) aponta que a exigência da polivalência do trabalhador (flexibilidade funcional) implica não apenas em um número maior e diverso de atividades, mas também que ele se disponha a ser transferido de um lugar para o outro dentro da própria empresa e até transferências de cidade, estado ou país. Isso inclui também flexibilidade de horários, o funcionário tem de estar à disposição da empresa (flexibilidade espaço-

¹ Organização para a cooperação e desenvolvimento econômico

temporal). O espaço “privado” é reduzido ao mínimo. A produção flexível intensificou o trabalho. As regulações são ainda mais intensas, produzindo novas regras de poder e controle dentro das organizações, como no caso do trabalho em equipes, em que “todos vigiam a todos”, em lugar das relações hierárquicas.

Já o vínculo do trabalhador com a empresa pode tomar várias formas (HARVEY, 1996), temos os “empregados estáveis”, e um número de trabalhadores periféricos com contratos diversos, como já citado: tempo parcial, temporários, autônomos, terceirizados, quarteirizados (flexibilidade legal e contratual). Quebra-se desta forma a unidade dos trabalhadores e, portanto, a possibilidade de negociações coletivas, reforçando o poder da empresa (flexibilidade salarial). Os trabalhadores com estes vínculos encontram-se à mercê da “cliente-empresa” e do mercado. Portanto, flexibilidade é sinônimo de insegurança, de incerteza quanto ao dia seguinte, pois demissão e quebra de contrato compõem a “rotina” destas novas organizações (BRESCIANI, 1999).

Deve-se acrescentar que o risco que está implicado em toda a atividade produtiva transfere-se do capitalista para o contratado, seja temporário ou autônomo.

Segundo Sennett (1999) o sistema flexível consiste de três momentos que se interrelacionam: *reinvenção descontínua das instituições, especialização flexível da produção e concentração de poder com descentralização*. O autor alerta quanto à reinvenção das instituições, de que as corporações hoje prevêm dentro de sua estrutura um espaço de modificação contínua, inclusive com a descentralização do processo produtivo. Isso ocorre para que a empresa possa mudar rapidamente em caso de necessidades externas uma seção, por exemplo, pode ser substituída integralmente por outra. Já a especialização flexível é a capacidade da empresa oferecer produtos para o mercado cada vez mais rápido, ficando atenta às alterações na demanda do consumidor, graças às inovações tecnológicas. Quanto à concentração de poder com descentralização as grandes empresas deslocam suas unidades produtivas para países economicamente periféricos, centralizando nas grandes nações o controle administrativo das empresas (SENNETT, 1999).

Rapidez, flexibilidade, insegurança, incerteza, como se orientar neste mundo tão desregulamentado?

Para Dejours (1999) esse cenário pode gerar no trabalhador medo da própria incompetência, pressão para trabalhar mal, para mudar constantemente de emprego, além de uma insensibilidade às situações causadoras de sofrimento psíquico. O medo do desemprego, da inatividade está presente. Como então, manter a empregabilidade?

2.3.4 Qualificação e competências

Os índices de desemprego são divulgados pelos órgãos de imprensa mensalmente, sempre associados no Brasil com a falta de qualificação. Esta associação contínua **desemprego – falta de qualificação** produz a representação de um mercado de trabalho muito exigente e a permanência, a obtenção de emprego ou qualquer trabalho é resultado do esforço e qualificação pessoal.

Neves (1994) aponta que trabalhadores desempregados em sua pesquisa dão 3 explicações para o desemprego: a política econômica em curso no país, o empenho pessoal do empregado e a qualificação do trabalhador. Porém, enfaticamente apontam a formação profissional e escolaridade como possibilitando ou não um emprego e afirmam estar buscando corrigir os seus déficits de qualificação ou escolaridade.

O desemprego, o medo de perder o trabalho, o medo de não conseguir competir com os mais jovens estão presentes no cotidiano. Qualificação e competências são termos, às vezes, usados como sinônimos, outras vezes não, mas são associados sempre com as exigências do mercado de trabalho.

Roche (2004) relaciona o conceito de qualificação com o taylorismo/fordismo, significando as qualidades, aptidões, habilidades necessárias para a execução de uma determinada atividade, portanto intimamente ligado com o posto de trabalho. Já

competência, ou competências, segundo Zafirian (2003), estão relacionadas ao novo perfil exigido do trabalhador no mercado.

Isamberti-Jamati (1994) contudo, alerta que o termo competência é usado com diversos sentidos, demonstrando pouco valor científico. Para Zafirian (2003) o conceito de competência vai além da qualificação e o relaciona com a capacidade do indivíduo de assumir iniciativas, fazer além do prescrito, compreender e dominar situações em constante mutação, ser responsável e reconhecido por todos. Dubar (1999) salienta 5 elementos que se combinariam para formar o “modelo de competências”:

- a. Novas normas de recrutamento que privilegiam o “nível do diploma” em detrimento de qualquer outro critério;
- b. Uma valorização da mobilidade e do acompanhamento individualizado da carreira;
- c. Novos critérios de avaliação – que valorizam qualidades pessoais e relacionais;
- d. Formação contínua – peça chave nesse dispositivo;
- e. Desvalorização dos antigos sistemas de classificação/hierarquização funcional baseadas na qualificação dos trabalhadores e orientados nas negociações coletivas; individualização das estratégias de remuneração, não há padrão único (abonos e remuneração por produtividade).

O modelo de competências consolida então as exigências do novo paradigma do trabalho.

Dubar (1999), alerta para a flexibilidade do conceito de competência que pode tornar-se pretexto para exclusão, seja do menos titulados, dos mais velhos ou dos mais frágeis.

Lehman (2005) mostra como este modelo tem influenciado as instituições escolares, a partir da exigência da escolaridade crescente e da formação continuada aproximando a empresa da escola, uniformizadas pelo discurso do desenvolvimento das competências. Exemplo disso é o Exame Nacional do Ensino Médio que, a princípio

avaliaria as competências desenvolvidas pelos jovens na escola e não os conteúdos propriamente ditos.

Como observamos as mudanças no mundo do trabalho nas últimas décadas foram intensas, levando alguns autores a proclamar o fim dos empregos, o fim do trabalho (BRIDGES, 1995; RIFKIN, 1995), o que como vimos não tem ressonância.

Outros ainda, como Offe (1985) e Gorz (1987), refletem que com tamanha diversificação de vínculos com o trabalho, esse deixaria de ser uma categoria central e estruturante da sociedade, como referência para o indivíduo. O fato é que o ideário do mundo do trabalho atual gerou fragmentação e complexificação, diluindo fronteiras e deixando os trabalhadores solitários, rompendo com o sentimento de classe e de pertencimento (TOURAINÉ, 1998), modificando o sentido do termo carreira.

3. O CONCEITO DE CARREIRA E AS MUDANÇAS DO MUNDO DO TRABALHO

O conceito de carreira se desenvolve efetivamente após a Segunda Guerra Mundial como resultado de uma maior complexidade do ambiente organizacional. A Escola de Administração Científica estabeleceu cargos ligados a postos de trabalho e sistemas de diferenciação entre eles, o que concretiza a ideia de carreira. Este conceito reflete as marcas deste modelo de organização do trabalho: racionalidade, eficiência, previsibilidade e controle (SAVICKAS, 1995), como já verificamos.

Carreira neste contexto equivalia à visão na qual o indivíduo adaptável subia degraus na organização, representada pela metáfora da escada.

[...] essa mobilidade acontecia de forma planejada, era linear e ascendente na escala hierárquica, balizada pela empresa que criava uma trajetória crescentemente complexa de tal forma que poderia ser avaliada por sinais viáveis e inequívocos de progresso em seus diferentes estágios. (MALVEZZI, 1996, p.66)

Para Costa e Campos (2006, p.65) a carreira surge como “instrumento para facilitar um modo de administração impessoal e racional e assegurar, ao mesmo tempo, a eficiência e a coesão organizacionais por meio da relação de lealdade trabalhador-organização”. Desta forma, podemos considerar que o eixo fundamental desta noção de carreira é o “contrato psicológico²” e não o mérito, ou seja, do acordo de que a aplicação e a autodisciplina serão recompensadas com o progresso contínuo. Este contrato se sustenta, portanto, sobre o controle e a eficiência.

² Contrato psicológico, segundo Baruch (2004), foi sugerido por Levinson em 1960 e se refere aos acordos implícitos da relação empregador-empregado.

Seguindo esta linha de raciocínio, só poderíamos pensar em carreira dentro de empresas e instituições, ou seja, associada diretamente a emprego. Do ponto de vista das organizações carreira se define como:

[...] um dispositivo que permite a alocação de recursos, o subsídio à tomada de decisão sobre esquemas de mobilidade e o gerenciamento simbólico do nível de comprometimento de seu pessoal. (BENDASSOLLI, 2009, p.)

Do ponto de vista da psicologia vocacional e da orientação profissional, Super e Bohn (1980) definem carreira como sendo a sequência de ocupações, empregos e posições assumidas ou ocupadas durante a existência de uma pessoa. Neste enfoque era possível pensar em carreira fora das empresas e organizações, ampliando a utilização do conceito. Os autores justificam que certas profissões estabelecem um elevado nível de estabilidade durante algum tempo e que por isso também poderíamos falar de carreira, exemplificam com a profissão de médico, que escolheriam esta carreira por volta dos 17 anos, fariam a preparação durante 6 anos na faculdade, entrariam na estabilidade aos 30 anos e continuariam como médicos de consultório e/ou hospital pelo resto da vida, embora, salientem os autores, muitos deixem de praticar a medicina, no sentido usual da palavra, para se tornarem consultores ou pesquisadores. (SUPER; BOHN, 1980)

Estes autores fazem uso dessa do termo carreira para introduzir o conceito de desenvolvimento vocacional, definido como um processo que se estende durante toda a vida, de forma ordenada, em estágios. Conforme quadro abaixo.

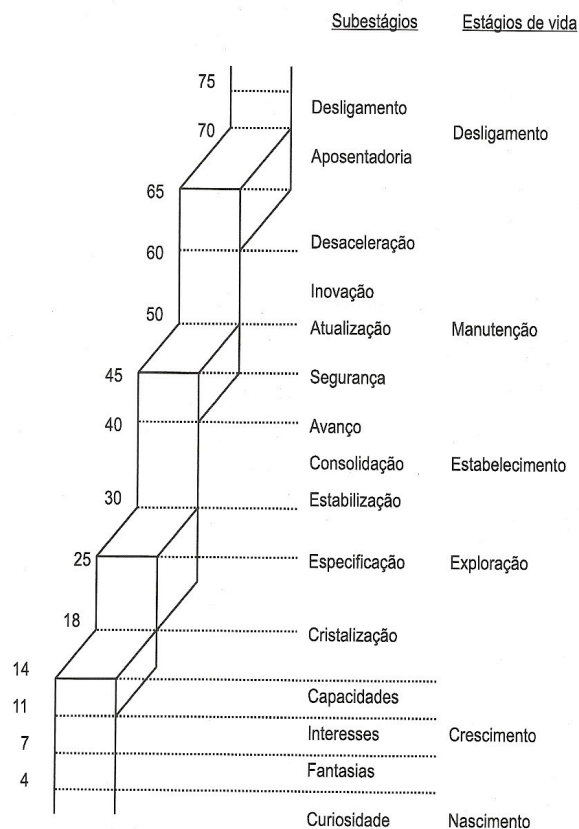


Figura 1 – Estágios do desenvolvimento vocacional de Super (1957)³

Os estágios propostos pelos autores não ocorrem de uma maneira linear e uniforme, algumas pessoas são mal sucedidas em suas escolhas, outras por motivos internos ou externos podem ter que mudar os rumos de sua carreira, enfim mesmo em uma época de maior estabilidade as pessoas trocavam de ocupação, de emprego durante a vida. Por isso o processo dominante nos diversos estágios representados é visto como possível de ser repetido mais de uma vez na vida e quase sempre, como sugere Super (1980), em uma sequência de: exploração-estabelecimento-permanência-declínio.

A partir destas constatações Super (1980) e outros autores (DRIVER, 1982) identificam quatro padrões básicos de carreira:

- Estável – indivíduo escolhe um caminho profissional a seguir e permanece a vida toda nele.

³ Extraído de Ribeiro (2009, p, 141)

- Convencional – indivíduo experimenta vários caminhos profissionais até se estabilizar em um único.
- Instável- indivíduo vive em transitoriedade sem conseguir se estabilizar.
- Múltiplas-tentativas – indivíduo se estabiliza em uma área por um tempo e depois migra para outra, na qual também se estabiliza.

Estes autores diferenciam-se da corrente advinda da psicologia diferencial que se ocupava do ajuste pessoa-ocupação, calcada no estudo das aptidões, valores, interesses (GEMELLI, 1963; PARSONS, 2005) e tipos psicológicos (HOLLAND, 1997), considerando, desta forma, uma imutabilidade do indivíduo e do mercado de trabalho (SUPER; BOHN, 1976).

Contudo, várias críticas foram feitas aos modelos de carreira propostos principalmente por Super (1980), criticando a representatividade do modelo, limitado no parecer de Vondracek e Kawasaki (1995) a homens brancos, de classe média americanos.

Em respostas a essas críticas Levinson (1986) amplia as pesquisas estudando homens e mulheres de culturas diferentes, mas mesmo assim obtém resultados muito gerais, que, segundo o próprio autor, não davam conta da diversidade que se observa na população.

Fica claro que o conceito de carreira é bastante complexo e não facilmente generalizável a todos os segmentos do mundo do trabalho. Contudo, a abordagem do desenvolvimento vocacional teve como mérito introduzir a idéia de que a carreira é um dos veículos pelos quais as pessoas desenvolvem seu autoconceito, entendido como a idéia que se tem de si mesmo ao longo do tempo (SUPER; BOHN, 1976).

Desta forma, além da tentativa de descrição das trajetórias profissionais, Super também introduz a forma como ela é vista pela pessoa como elemento central na carreira (BENDASSOLI, 2009; RIBEIRO, 2009). Conceito este que muito se aproxima da proposta de carreira interna de Schein (1993).

Trata-se de uma mudança fundamental de paradigma, pois nesta perspectiva começa a se configurar a carreira como uma relação mundo do trabalho (externa) e a percepção pessoal (interna) sobre a sua carreira.

As mudanças intensas que ocorreram no mundo do trabalho fizeram com que essa proposta se amplificasse e modificasse (SUPER; SAVICKAS, 1996).

3.1 Carreira e as mudanças no mundo do trabalho

As rápidas mudanças ocorridas no final do século XX transformaram o perfil das sociedades e economias. Na esfera econômica essas mudanças ocorreram pelo incremento do volume e ritmo dos fluxos de comércio e investimento entre países, a chamada globalização. Agrega-se ao cenário transformações intensas nos meios de comunicação, na informática e no estabelecimento de blocos econômicos. Proliferam as formas de trabalho instável e precário e seu coadjuvante: o desemprego. Além do crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, migrações e re-especialização das atividades econômicas completam o quadro.

Com isso o modo de viver e trabalhar das pessoas, assim como a forma de operar de empresas, instituições e governos, vêm sendo redefinidas.

Ribeiro (2009) afirma que os teóricos de carreira demoraram a reagir à mudança de paradigma. Schein, por exemplo, (1996) desenvolve um modelo de etapas da trajetória profissional, alertando que as etapas, embora apresentem uma sequência, são variáveis conforme a profissão e a pessoa:

1ª fase - Infância e adolescência, socialização em termos da aproximação dos fazeres profissionais.

2ª fase - Educação escolar, treinamento para o futuro.

3ª fase - Entrada para o mundo do trabalho.

- 4ª fase - Treinamento básico e socialização.
- 5ª fase - Momento posterior à admissão em que o empregado é exposto aos valores, regras e normas culturais da empresa.
- 6ª fase - Estabilização e permanência na empresa - entre 5 e 10 anos na empresa.
- 7ª fase - Crise da metade da carreira; reavaliação da carreira podendo haver mudanças.
- 8ª fase - Definição de continuidade ou interrupção da carreira dependendo de questões pessoais.
- 9ª fase - Redução do ritmo de trabalho.
- 10ª fase - Aposentadoria.

Apesar de ser um modelo em etapas, ele já contempla possíveis mudanças, contudo é ainda calcado na estrutura do emprego. A partir da década de 80 ocorre uma aceleração dos processos de mudança envolvendo precarização de mão-de-obra e a horizontalização das estruturas hierárquicas, fazendo com que este modelo não mais responda à realidade.

As empresas são levadas a não mais pensar a organização do trabalho em termos de postos, cargos hierarquizados, para os quais contratam pessoas com qualificação (certificações e experiências) para desenvolvimento de tarefas específicas, as quais remunerará e esperará que retribuam com aplicação e disciplina, mas como individualidades profissionais (DELLORY-MOMBERGER, 2006, 2008), cujas competências são resultado de uma história e de uma experiência.

3.2 A lógica das competências e suas consequências

Entendemos competências como a capacidade dos indivíduos mobilizarem em atividades e projetos, um conjunto de aptidões e habilidades ao mesmo tempo profissionais e pessoais. Ribeiro (2009) aponta 6 elementos que caracterizam esse novo paradigma: superexigência de formação educacional; modelo de carreira individual e particular; introdução das qualificações relacionais e interpessoais nos critérios de avaliação; incentivo à formação continuada; formas de remuneração individualizadas; adesão ao modelo das competências, principalmente por medo do desemprego.

A estrutura do trabalho se transforma, transformando também a representação ideológica do trabalho, passando de uma adequação ideal entre trabalhador e tarefa, da ideologia da iniciativa e da maturidade, para uma representação de trabalho em que o trabalhador gerencia suas competências e a si mesmo (DELORY-MOMBERGER, 2006, 2008).

Nesse movimento de subjetivação dos percursos, não é mais adequado falar-se em trajetória pessoal e profissional, na medida em que a realização profissional e pessoal tendem a se sobrepor nas representações individuais, simbolizado pela expressão “VOCÊ S. A.”.

As identidades sociais e profissionais típicas não são nem expressões psicológicas de personalidades individuais nem produtos de estruturas ou de políticas econômicas que se impõem a partir de cima, elas são construções sociais que implicam a interação entre trajetórias individuais e sistemas de emprego, sistemas de trabalho e sistemas de formação (DUBAR, 1997, p. 239).

A carreira então torna-se trajetória pessoal, designando como as pessoas reconstróem subjetivamente os acontecimentos significativos de sua biografia profissional e pessoal.

Nas formas de organização social em que a autonomia e a responsabilidade individuais se tornaram valores sociais e econômicos, compete aos indivíduos, a partir do agora, fornecerem a prova “biográfica” de sua “formalidade” e de sua “empregabilidade” (DELLORY-MOMBERGER, 2008, p. 83).

Do ponto de vista de pesquisas sobre essa nova configuração de carreira encontramos 3 tipos de estudos: um grupo que descreve essa nova organização de carreiras, os novos discursos sobre os quais elas se constroem e como gerenciá-las na atualidade, para os quais usaremos a denominação de metáforas de carreira dada por Inkson (2007); um segundo grupo vinculado à psicologia vocacional e à orientação profissional e de carreira que propõe estudar a carreira como um dos papéis sociais dentro de um projeto de vida e por último pesquisas mais focadas nas mudanças/transições de carreira e como auxiliar as pessoas nestes processos.

3.3. Metáforas de carreiras

A carreira deixou de ter uma estrutura ou um padrão a ser seguido, ficando submetida às modificações constantes do mundo do trabalho. Perdeu principalmente a noção de emprego, tornando-se uma tarefa a ser realizada por cada trabalhador em cada relação específica de trabalho. Podemos falar de uma “customização” da carreira, que vai apresentar vários nomes: carreira proteana (HALL, 2020), carreira sem fronteiras (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996, MALVEZZI, 1999) ou carreira multidirecional (TOLFO, 2002).

Neste trabalho destacaremos as proposições teóricas de carreiras mais estudadas e citadas internacionalmente: carreira proteana e carreira sem fronteiras.

3.3.1 Carreira de Proteu ou Proteana

Hall (2002) busca a partir do mito de Proteu explicar as carreiras atuais:

Proteu - deus marinho, filho de Oceano e de Tetis, ou segundo uma tradição mais corrente, de Fênice e de Netuno. Tinha o dom da premonição e para fugir do assédio dos humanos, ele mudava sua forma, transformando-se em criaturas assustadoras: leão, dragão e até fogo. Porém, se o homem fosse corajoso a ponto de enfrentá-lo, ele lhe contava o que o destino lhe reservava.

Hall (2002) salienta no mito a possibilidade de Proteu alterar sua forma com relativa facilidade e quando assim desejasse. Curiosamente deixa de lado na sua analogia parte do mito, o que relaciona a transformação como assédio, como resposta, defesa e incômodo. Para o autor as carreiras do século XXI serão gerenciadas pela própria pessoa e não mais pela organização, sendo que o sujeito deve reinventar sua carreira de tempos em tempos, à medida que ela mesma e/ou as circunstâncias exigirem.

Nesta perspectiva, as carreiras seriam compostas de curtos estágios compostos de:

PROSPECÇÃO - EXPERIMENTAÇÃO - MAESTRIA - SAÍDA

A pessoa busca novas ocupações dentro ou fora de uma empresa, passa por um período de adaptação e aprendizagem (experimentação), adquire o conhecimento (a maestria na execução do trabalho), cumpre o projeto contratado (saída) e reinicia o processo de busca (MARTINS, 2006).

Hall (2002, p.24) propõe um novo contrato de carreira, assim descrito:

- 1- A carreira é gerenciada pela pessoa e não pela organização.
- 2- A carreira é constituída de uma série de experiências, habilidades, aprendizagens, transições e mudanças de identidade ao longo da vida.
- 3- Desenvolvimento é: aprendizagem contínua, autogerida, relacional e fundamentada em desafios do trabalho.
- 4- Desenvolvimento não é (necessariamente) treinamento formal e mobilidade vertical.
- 5- Os ingredientes para o sucesso mudaram: do “saber como” para o “aprender como”; do emprego seguro para a empregabilidade; de carreiras organizacionais para carreiras proteanas.
- 6- As organizações provêm: tarefas desafiantes, relacionamentos, informação e outros recursos de desenvolvimento.
- 7- O objetivo é o sucesso psicológico, medido pela visão e valores centrais da própria pessoa.

O papel da empresa neste modelo é o de fornecer recursos e oportunidades para os empregados “essenciais” crescerem e se desenvolverem em suas carreiras, ou seja, dar oportunidade para aprendizagem constante, o que gera empregabilidade, além de prêmios por performance. Diversidade e flexibilidade são as características dessa nova organização da carreira (BARUCH, 2004).

Este desafio constante pelo aumento da aprendizagem, da ampliação da complexidade e das atribuições, pode se configurar como um processo de ampliação do espaço ocupacional⁴ (DUTRA, 2002), sem, contudo, necessariamente ter como contrapartida reconhecimento ou recompensa.

3.3.2 Carreiras sem fronteiras

Malvezzi (1999, p. 67) define as carreiras sem fronteiras como:

[...] uma mobilidade irregular e imprevisível tanto no grau de desafio como na remuneração entre atividades dentro de uma mesma empresa, entre empresas ou fora delas, no trabalho autônomo [...]

Neste sentido, carreira passa a ser a sequência de experiências de trabalho da pessoa ao longo do tempo.

Para Arthur e Rousseau (1996) as carreiras sem fronteiras não possuem um padrão único, assumindo uma variedade de formas. As pessoas transitam livremente pelas fronteiras que separam diferentes organizações e funções, sendo valorizadas por seus conhecimentos e pelo valor que agregam, apoiando-se em suas redes de relacionamento e também buscando cada vez mais o seu autodesenvolvimento. O conceito de sucesso, reforçam os autores, é totalmente particular. Malvezzi (1999, p.67) adverte que nessa forma de carreira:

[...] os sinais de progresso são ambíguos e inequívocos, por isso, os indivíduos dependem de constantes avaliações advindas dos

⁴ Espaço ocupacional entendido em função de 2 vertentes: as necessidades da empresa e as competências da pessoa.

resultados, da rede social e profissional nas quais se inserem e do balizamento de sua própria identidade profissional que é o capital através do qual os indivíduos negociam sua inserção em novos projetos e cargos.

Mainiero e Sullivan (2006) consideram que esse modelo de carreira é adotado há décadas, principalmente por mulheres, uma vez que permite acomodar necessidades pessoais, familiares e profissionais e compreende, se necessário, descontinuidades e períodos de desaceleração profissional. Os autores por meio do conceito naturalizam as dificuldades com as quais as mulheres se deparam no mercado de trabalho, justificando-as.

Neste contexto insere-se a chamada “revolução opt-out”. Termo originalmente criado pela jornalista Lisa Belkin para descrever o número significativo de mulheres altamente qualificadas em sua maioria mães, que escolheram não seguir a carreira executiva (SCALABRIN, 2008). Posteriormente ampliado para abarcar todos os profissionais que optaram voluntariamente por afastarem-se, temporária ou definitivamente de suas atividades profissionais. Em geral este fenômeno é compreendido como uma busca de equilíbrio entre questões de trabalho e vida pessoal. Contudo, Mainiero e Sullivan (2006) consideram que se trata de uma revolta contra ambientes de trabalho que não permitem que as pessoas atinjam seu potencial, sejam autênticas e realizadas em seus trabalhos e como consequência, com suas vidas.

Gunz (2007) aponta que é difícil pensar em um mundo sem fronteiras de qualquer natureza: geográficas, políticas, de qualificação profissional, de experiências, etária, étnica, de gênero ou religiosa. Além de inevitáveis, as fronteiras desempenham um papel importante na estabilidade dos sistemas sociais. Distingue quatro divisórias:

- Limites - fronteiras impermeáveis que separam diferentes tipos de trabalho, principalmente pela qualificação técnica, exemplo: médicos.

- Linha de Giz - mais permeáveis, separam grupos que não diferem tanto em aspectos técnicos e permite movimentação, exemplo: engenheiro que vira gerente de produto.
- Paredes de vidro - separam grupos de papéis tecnicamente similares, porém de baixa movimentação entre eles, exemplo: mulheres que apesar da competência não ascendem na empresa.
- Margens abertas - que permitem grande mobilidade entre os lados, mesmo envolvendo diferentes tipos de trabalho, exemplo: um gerente de tecnologia que assume a posição de gerente de marketing sem ter formação específica.

Bendassolli (2009) ao se referir a estas duas metáforas de carreira ressalta que ambas retratam as pessoas como agentes, capazes de agir independentemente de fatores ambientais e sociais, valorizando a auto-eficácia e a autogestão da própria carreira. Por sua vez Gunz (2007) explicita que ainda existem sistemas sociais e estruturas profissionais e de poder ao lado dos sistemas individuais, gerando tensão e que não estão representados nestas metáforas.

3.3.3 Carreiras e projeto de vida

Já na década de 1980 Super e Savickas (1996) propõem acréscimos à teoria anterior de etapas de carreira, desenvolvendo o que eles chamam de “teoria do curso da vida” ou multidimensional, representada sob a forma de um arco-íris, designação pela qual passou a ser chamada (life-career rainbow). Nesta nova perspectiva, os autores visam integrar duas dimensões: o desenvolvimento do indivíduo ao longo da vida e os diferentes papéis sociais (criança, estudante, trabalhador, cidadão, pai ou mãe de família, lazer).

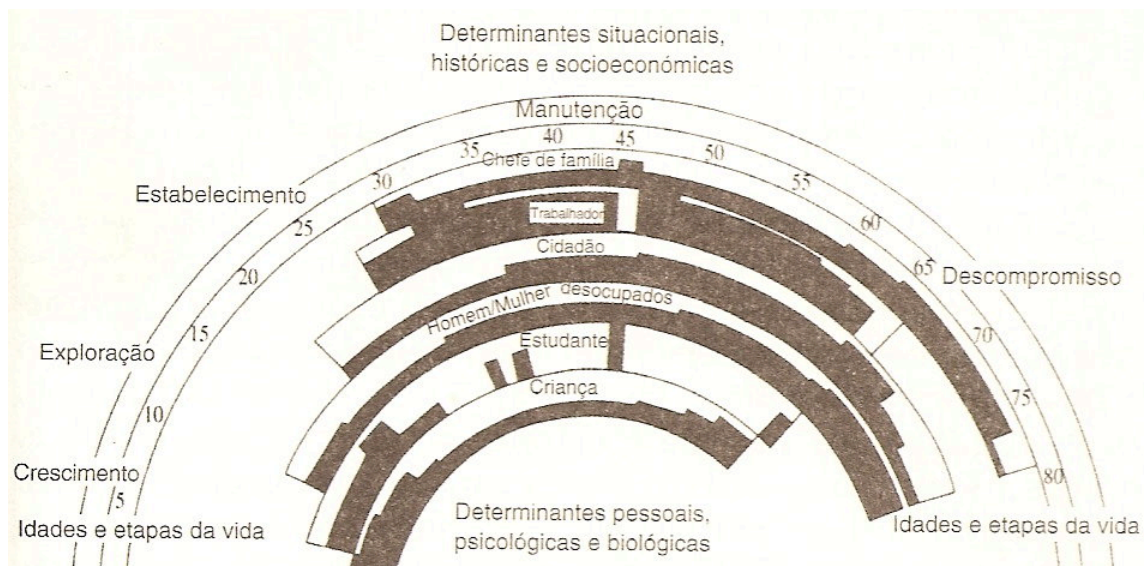


Figura 2 – Arco-íris do curso da vida segundo Donald Super (1996)⁵

Estes papéis não são específicos de uma idade da vida, mas cada idade tende a se caracterizar por um peso maior ou menor, atribuindo a cada um dos papéis. Apesar das limitações do modelo, marcadamente desenvolvimentista, já anunciava a busca de um modelo psicossocial e também, porque não dizer, uma certa relativização da categoria trabalho como formadora de identidade (GUICHARD; HUTEAU, 2001).

Este modelo marca uma mudança das pesquisas em orientação profissional que passam a centrar-se mais nos estudos dos contextos, das interações, das mudanças e transições em consonância com o pressuposto de que as trajetórias profissionais são agora pouco previsíveis e marcadas por rupturas (OSIPOW, 1990). Este panorama de instabilidade continua, adverte Riverin-Sinard (1996), que cria um estado de questionamento e insegurança tão grandes que ele denominou de “caos vocacional”.

O próprio Super (1985) em seus últimos trabalhos, propõe a substituição do conceito de maturidade vocacional pelo de maturidade adaptativa, entendida como a possibilidade da pessoa adaptar-se a cada crise de carreira apontado para a necessidade de se buscar novas teorias e práticas diante dessas mudanças.

⁵ Quadro extraído de Guichard; Huteau (2001, p. 179)

Lehman (1995) aponta várias questões ligadas às modificações do mundo do trabalho, destacando:

[...] o desmoronamento da identidade profissional. Vemos cada vez mais frequentemente adultos cujo sentido de sua profissão se perdeu – são adultos que escolheram de forma madura, mas que entretanto, por alguma razão, não encontram mais sentido na sua escolha. É como se houvesse uma implosão de todas suas ideias. (LEHMAN, 1995, p. 245)

Esta necessidade gerou uma série de modelos e teorias com uma multiplicidade grande de pressupostos teóricos, com populações diversas. Guichard e Huteau (2001) justificam essa diversidade como estando ligada às mudanças sociais, particularmente ao enfraquecimento das estruturas sociais estabilizadoras das relações pessoais (família, associações culturais, sindicato, prática religiosa, etc.) e completam:

Estas mudanças traduziram-se numa transformação dos objetos das teorias de orientação: este último, cada vez menos capaz de ser o “projeto de futuro” e o ciclo da vida pessoal e profissional (que se tornou caótico), constituiu-se progressivamente como a análise de processos em jogo nas múltiplas transições às quais o indivíduo terá agora de fazer face a si mesmo (GUICHARD; HUTEAU, 2001, p.)

Para Savickas e outros influentes pesquisadores que formam um grupo de estudos sobre modelos de carreiras no século XXI (SAVICKAS, NOTA, ROSSIER, DUARTE, GUICHARD, SORESI, ESBROECH e DRAVEN, 2009) há necessidade de uma teoria considerar possibilidades de contexto, processos dinâmicos, progressão não linear, perspectivas múltiplas e estilo pessoal como pressupostos básicos. Neste sentido trabalham para o desenvolvimento de uma teoria sócio-construtivista, particularmente estruturada reconhecendo que autoconhecimento e identidade são produtos de interação social e que o sentido é construído no discurso.

3.3.4 Transição de carreira⁶

Para Pelletier (2001) o tempo atual é o de *Kairós*, que é descontínuo e imprevisível (em oposição ao tempo de *chronos*, tempo lógico e previsível). As pessoas são cada vez mais confrontadas com mudanças, rupturas, crises nas suas vidas tanto profissionais quanto nas outras esferas, como família, domicílio, entre outras. Estes diversos fenômenos de “rupturas” na vida das pessoas fundiram-se na noção de transição (GHICHARD; HUTEAU, 2001).

Para conceituar transição Bridges (1991) procura diferenciá-la de mudança. Para este autor, mudar de carreira é situacional, externa ao indivíduo e tem como foco o resultado. Já transição de carreira é um processo interno que tem como foco a alteração no estado subjetivo. Contudo, em geral os autores utilizam o termo transição para ambas as situações. Bridges (1991) definiu transição como um processo composto de 3 fases : término, zona neutra e novo começo.

- Término- fase em que se abandona ou finaliza um projeto de trabalho.
- Zona Neutra- corresponde a um período em que a pessoa não se identifica com a antiga realidade, nem se ajusta na nova.
- Novo Começo- é a fase em que a pessoa experimenta uma nova oportunidade de trabalho.

Apesar dessa sequência ser a mais usual, estas fases podem ocorrer simultaneamente. É interessante o uso dos termos transição e zona neutra, pois estes parecem ser desprovidos de carga emocional, de dificuldades, sentimentos, o que se opõe à idéia de crise que se refere a uma situação desordenada, súbita, sem controle, pelo menos momentaneamente.

A escolha do termo transição para Schössberg (2006) deve-se a este ter uma carga menos negativa do que crise. Transição adequa-se, assim, à proposta de

⁶ Usaremos neste trabalho o sentido das palavras em português (dicionário Aurélio de língua portuguesa), mudança no sentido de dar outra direção, alterar, modificar a trajetória profissional; transição como a passagem, o percurso da mudança.

descrever as etapas do processo e não a entender o ponto de vista do indivíduo, quais sentimentos ou crises identitárias provoca.

Destacaremos dois trabalhos representativos no estudo das transições: a perspectiva de Hopson e Adams (1977 apud SHARP, 1992) e a de Schölssberg (2006).

3.3.4.1 Perspectiva transicional de Hopson e Adams

Hopson e Adams (apud SHARF, 1992) se preocupam em compreender como se dá o processo de transição diante de uma ruptura inesperada de carreira. Para isto, acompanham em pesquisa, pessoas que por problemas de saúde, tiveram que mudar seu projeto de vida. Descrevem sete etapas:

- 1- Imobilização – paralisia pela negação da mudança;
- 2- Minimização – busca de explicações para o acontecimento que originou a mudança;
- 3- Autoquestionamento- culpabilização do ocorrido;
- 4- Conscientização – início da aceitação da irreversibilidade da mudança, minimização das reações e afetos e começo de um olhar para o futuro;
- 5- Teste – busca de estratégias para lidar com a situação;
- 6- Busca de sentido – busca de explicações, além da própria responsabilidade, para explicar o acontecimento;
- 7- Internalização – aceitação e elaboração da transição e busca de estratégias para retomar a carreira.

Sharf (1992) apresenta vários modelos de transição, mas sugere que, inclusive o proposto por Hopson e Adams assemelham-se muito ao descrito por Küber-Ross (apud SHARF, 1992), referindo-se a pessoas que têm alguma doença grave ou passam por processo de luto. Diferente de Bridges (1991) estes autores trazem para a perspectiva

transicional a carga emocional que o processo pode provocar em maior ou menor intensidade.

3.3.4.2 Modelo de transições de Schlössberg

As pesquisas de Nancy Schlössberg (SCHLÖSSBERG; GOODMAN; ANDERSON, 2006) têm se centrado na compreensão dos processos de transição que ocorrem cada vez com mais frequência na vida adulta. Considera que todo o acontecimento, que pela presença ou ausência, transforma o cotidiano da pessoa, se constitui em uma transição. Seus estudos englobam transições individuais (causadas, por exemplo, por uma doença), transições de relacionamento (como no divórcio) e transições profissionais (como na situação de desemprego). Contudo, o impacto maior de suas pesquisas tem sido em relação à carreira, pela escassez de estudos sobre o tema e também, não podemos deixar de considerar, o número imenso em que as transições de carreira vêm ocorrendo neste início de século XXI. Para a autora um acontecimento só se constitui em uma transição, se a pessoa o percebe e o vivencia como tal. Assim, uma mudança de ocupação pode não ser sentida pela pessoa como uma transição, caso sua vida cotidiana se modifique pouco, não mude, por exemplo, de empresa, de colegas, apenas de atividade. A autora interessa-se particularmente pelas estratégias (no sentido cognitivo da palavra) que os indivíduos desenvolvem para lidar com os acontecimentos que marcam o curso da vida, priorizando as de enfrentamento do estresse.

Segundo Schlössberg et al. (2006), para entendermos o sentido de uma transição deve-se levar em conta o tipo (esperadas, inesperadas, não-eventos, incomodo constante), o contexto e o impacto dela na sua vida cotidiana.

Para a autora quatro dimensões precisam ser avaliadas para desenvolver estratégias de enfrentamento em uma transição de carreira (SCHLÖSSBERG et al., 2006): *situation* (situação), *support* (apoio), *self* (eu), *strategies* (estratégias). Em inglês seriam os quatro **“S”**

Tabela 1 - Sistema 4 S para enfrentamento de transições. Adaptado de Gingras e Sylvian (1998)

<p>SITUAÇÃO</p> <p>Elemento desencadeador</p> <p>Momento e stress decorrentes</p> <p>Motivação e controle</p> <p>Experiências anteriores de transição</p>	<p>SUPORTE</p> <p>Autoestima e encorajamento social</p> <p>Informações e orientação</p> <p>Contatos profissionais</p> <p>Ajuda prática</p>
<p>EU</p> <p>Importância do trabalho</p> <p>Adaptabilidade</p> <p>Eficácia pessoal</p> <p>Sentido atribuído ao trabalho</p>	<p>ESTRATÉGIAS DE ADAPTAÇÃO</p> <p>Exercer controle sobre a situação</p> <p>Modificar a significação da situação</p> <p>Melhor controle de stress</p> <p>Ações cognitivas</p>

Schlössberg et al. (2006) traça parâmetros diagnósticos para os orientadores que a partir dessa avaliação, poderiam auxiliar seus orientandos a criar um plano de ação, um projeto, se não de mudança, ao menos de enfrentamento da situação. Entendendo melhor o sistema 4S.

Situação – o bom diagnóstico do(s) elemento(s) desencadeador(es) da transição é determinante para o planejamento do processo, podendo ser dese realizar um curso para atualização até uma mudança de estilo de vida. Salienta também a importância de uma avaliação do momento em que a transição está ocorrendo, por exemplo em períodos de crise econômica o número de oportunidades é reduzido.

Eu – Schlossberg baseia-se na concepção de carreira multidimensional (carreira em arco-íris) de Super (SUPER; SAVICKAS, 1996), usando os testes desenvolvidos por ele para avaliar a importância do trabalho para aquela pessoa em comparação com outros

papéis sociais. Além disso, aspectos como idade, sexo, nível de escolaridade, situação familiar, tipo de emprego, saúde, necessidades e motivação precisam ser avaliados

SUPORTE – é importante identificar adequadamente os recursos que a pessoa já dispõe para ativá-los ou procurar ajuda necessária. Autoestima, relações familiares e com amigos, acesso a informações, recursos financeiro, contatos de trabalho (networking)

ESTRATÉGIAS – entendidas como ações cognitivas: modificações de prioridades, controle de estresse, busca de um curso. A autora ressalta a importância das pessoas elaborarem um plano alternativo, um plano B, porque considera que no mundo atual as pessoas devem estar preparadas para viver múltiplas transições.

A autora dá especial atenção ao controle de estresse no processo de transição.

Lima (2003), em concordância com Schlössberg et al. (2006), afirma que transições/mudanças de carreira provocam desde um estresse leve até um *burnout* (esgotamento), uma síndrome relacionada ao trabalho composta de três etapas: o profissional passa a responder às pressões do trabalho com cinismo, em seguida fica sem energia, exaurindo-se fisicamente e, por fim, mergulha em uma depressão profunda.

A autora também afirma que tem crescido o número de profissionais que buscam ajuda de um orientador profissional no Brasil, afirmação também observada por Tolfo (2002).

Contudo, isto não tem correspondido a um aumento de pesquisas nessa área no país, ainda muito focada na questão da primeira escolha do adolescente. Esta constatação é corroborada por Gomes (2008). Esta autora estudou mudanças de carreira tendo como base a concepção de identidade desenvolvida por Ciampa (2002). Analisa 3 narrativas de mudança, concluindo que a escolha inicial havia sido calcada principalmente no desejo dos pais, mas o aumento do grau de insatisfação e desconforto frente às situações profissionais cotidianas teriam levado a mudanças, como diz a autora “a romper com o personagem para assumir, como autor, autônomo, a autoria da sua própria história” (GOMES, 2008, p. 120).

Em um outro estudo sobre o tema Barros (2003) sugere que algumas mudanças estão relacionadas com a busca de uma nova rede de relacionamentos, o que pode ser decepcionante, caso não se esteja atento à forma como esta busca ocorre, podendo ser meramente uma reprodução de modelos anteriores insatisfatórios.

Transições/mudanças fazem parte da vida, seja de casa, de estado civil, provocadas por perdas, idade, escolhas, fugas, requerem sempre um trabalho psíquico, levando a abandonar antigas posições, desfazer e fazer vínculos. Apesar de Schlössberg et al. (2006) não recomendar parece que a melhor palavra para definir este processo é crise. Bohoslavsky (1982) define crise ressaltando a idéia de passagem, de reajustamento, de uma nova forma de adaptação, “crise diz respeito a algo que morre e algo que nasce, isto é, crise relaciona-se com a ideia de desestruturação e reestruturação, da personalidade (BOHOSLAVSKY, 1982, p. 61).

Para Dubar (1996) a ultrapassagem da crise é também uma “transformação de si”, implicando na renúncia de uma forma identitária e a construção, às vezes penosa, de uma nova identidade, mas entre uma e outra existe um vazio, uma possibilidade de depressão, que só pode ser “ultrapassada se as relações entre a antiga e a nova forem clarificadas” (DUBAR, 2006, p. 148).

Schlössberg et al. (2006), apesar de evitar a palavra crise, lembra que em chinês a palavra que denomina crise é a mesma de oportunidade.

4. IDENTIDADE

Castells (1997) aponta que os últimos 30 anos foram marcados por intensas mudanças no campo tecnológico de informação e comunicação, na economia com a globalização e a flexibilização das relações de trabalho, além de mudanças culturais, fragilizando as estruturas sociais, afetando diretamente a construção dos papéis sociais e identidades. Neste sentido, a identidade tem sido alvo de estudos e discussões, justificada pelo fim, ou modificação acentuada, das categorias centrais estruturantes como trabalho, família, nacionalidade, etc.

A dificuldade de circunscrever o conceito de identidade advém do fato de transitar por vários campos teóricos, destacaremos dois: Psicologia e Sociologia. Além do uso comum que define identidade como a capacidade da pessoa sentir-se ela mesma.

4.1 Identidade para a Psicologia

Partiremos do trabalho clássico de Erik Erikson (1972), passando pelos psicanalistas Grinberg e Grinberg (1984) terminando com Bohoslavsky falando mais especificamente de identidade profissional.

4.1.1 Erik Erikson: a construção da identidade

Identidade é o conceito chave da teoria de Erikson sendo seu trabalho de referência nos estudos da área. Para Erikson (1972) a identidade é um produto da resolução de fases do desenvolvimento psicosssexual como veremos:

1. Sentimento de confiança (fase oral). A interação entre a mãe e o bebê leva-o, ou não, a desenvolver o sentimento de que ela não vai deixá-lo, mesmo que se ausente por algum tempo. Este seria o embrião do sentimento de confiança constitutivo da identidade.
2. Vontade de afirmação do eu (fase anal). O que está em jogo nesta fase é a capacidade da criança de se representar como sujeito com vontade, autonomia, o que ocorre especificamente ligado ao controle esfinteriano.
3. Infância e previsão de papeia (fase fálica). Nesta fase a criança já tem uma certa autonomia, pode andar e falar. É também a fase de intensa curiosidade sexual. Nesta etapa exercita papéis imaginários podendo ser todo poderoso, ou temeroso, impotente. Com o complexo de Édipo o sentido de limite, do que é permitido, é estabelecido, mas também as diretrizes do que é possível. “Eu sou o que posso imaginar que serei” (ERIKSON, 1972, p. 122).
4. Idade escolar (latência). A criança aplica-se nas ações que lhe permitem ganhar o reconhecimento do outro, é a etapa decisiva do ponto de vista social. Nesta etapa a criança está pronta para aprender, de compartilhar obrigações, disciplina. Realiza atividades em conjunto, observa e escuta pessoas. Nesta etapa forja para si uma representação de ser ou não competente. Erikson (1972) chama atenção para a escola e professores nesta etapa, responsáveis por encorajar e reconhecer dons especiais.
5. Identidade ou confusão (adolescência). Para o autor a adolescência constitui-se como uma moratória psicossocial, onde o indivíduo vai procurando ideais que lhe permitam encontrar uma coerência interna: a identidade. Esta etapa se caracteriza pela integração das etapas anteriores, além de testar novas formas de identificação e inserção (subculturas juvenis).
6. Para além da identidade. Uma vez fixado em uma certa identidade, o jovem adulto pode desenvolver relações de intimidade, de parceria com outras pessoas.

Para Erikson (1972) a identidade, portanto, é constituída no decorrer e como consequência do desenvolvimento psicosexual, a questão social está presente, mas como pano de fundo para os processos internos.

Teóricos de outras vertentes da psicanálise dão mais ênfase no processo das identificações, como Grinberg e Grinberg (1984).

4.1.2 Teoria de Grinberg e Grinberg

Para os autores a consolidação do sentimento de identidade depende principalmente da internalização de relações objetais assimiladas pelo “eu”, por meio das identificações projetivas.

O conceito de identidade, desta forma, é o resultado de um processo de interação contínua entre três vínculos de integração: espacial (relação com as diversas partes do *self* entre si), temporal (representações do *self* no tempo, estabelecendo uma continuidade entre elas) e social (relações entre aspectos do *self* e aspectos dos objetos, que se estabelecem a partir dos mecanismos de identificação projetiva, introjetiva e que possibilitam o sentido de pertinência).

Desta forma, mudanças importantes em qualquer desses vínculos podem desencadear ameaças ao sentimento de identidade. Grinberg e Grinberg (1984) ao se referirem à experiência de imigração, portanto de uma grande mudança, de uma grande ruptura, apontam a necessidade do imigrante construir um “espaço potencial” que lhe sirva de lugar e tempo de transição entre ele e o país – objeto materno e o novo mundo externo. Alertam que se a criação do “espaço potencial” fracassa se produz uma ruptura da relação de continuidade do entorno e do *self*. E para os autores pode causar perda de capacidade de simbolização e necessidade de recorrer às defesas primitivas (GRINBERG; GRINBERG, 1984, p. 26)

Para Grinberg e Grinberg (1984), diferentemente de Erikson (1972), a identidade não é a resultante final de um processo de desenvolvimento, ela é em si um processo contínuo, estabelecendo uma dialética entre os aspectos internos (*self*) e o

social. Nesta concepção a identidade pode ser construída e reconstruída, sem no entanto perder a noção de continuidade temporal, fundamental para o sentimento de “eu”, de identidade. Assim, o exemplo da imigração é adequado, pois é cada vez mais comum hoje em dia, para ilustrar como rupturas podem abalar a noção de identidade e de como é necessário uma mediação entre os aspectos internos e externos para se conseguir um novo equilíbrio. Os autores dão também grande ênfase ao ambiente como facilitador ou não desse processo.

Resgatam desta forma a questão do meio, do social como elemento fundamental do processo da construção da identidade.

4.1.3 Bohoslavsky e a Identidade Ocupacional

Bohoslavsky (1982) busca compreender a questão da escolha profissional que para ele seria resultado de uma articulação entre aspectos individuais e sociais, utiliza-se para isso do conceito de identidade assim definido:

Articular entre o plano social e individual é especialmente conveniente para estabelecer-se como unidade de análise privilegiada na investigação da inserção do sujeito na ordem de produção, na medida em que veicula, expressa e conecta as determinações de ordem subjetiva com as determinações de ordem objetiva (BOHOSLAVSKY, 1982, p. 63)

Para Bohoslavsky a identidade é portanto um empreendimento e não um estrutura fixa. E a identidade ocupacional seria um aspecto dessa identidade pessoal ambas entendidas como uma continua interação entre fatores internos e externos.

Propõe um modelo desta identidade calcada nas propostas de desenvolvimento vocacional de Buhler e Super (BOHOSLAVSKY, 1982, P. 68):

1. Escolha fantasista
 - a. 4 a 10 anos – predomínio da fantasia
 - b. 11 a 12 anos – interesses e gostos
 - c. 13 e 14 anos – época de provar suas habilidades e aptidões
2. Exploração
 - a. 15 a 17 anos – escolhas de papéis marcados pela fantasia
 - b. 18 a 21 anos – transição em que há uma maior consideração da realidade frente a gostos e interesses
 - c. 22 a 24 anos – escolha de uma área
3. Estabelecimento
 - a. ensaio – que supõe mudança de área, mas não mudança de profissão
 - b. Estabilização – lugar seguro e podendo ser mais criativo
4. Manutenção
5. Declínio – desaceleração e preparação para a aposentadoria

Esta abordagem é na sua descrição semelhante à dos desenvolvimentistas, mas enquanto estes acreditam que as experiências vão levando a um amadurecimento vocacional, é um processo, portanto, de fora para dentro, normativo, porque se espera determinados comportamentos do indivíduo. Para Bohoslavsky cada etapa do desenvolvimento físico-mental proporciona vivenciar na relação com os objetos, um processo não definido a partir “de dentro” ou “de fora”, mas na interação. É importante ressaltar que para o autor a raiz tanto da identidade pessoal quanto da ocupacional assenta-se sobre o esquema corporal (não o corpo, mas a imagem do corpo) e estão sujeitas às influências do meio, portanto em interação contínua. Identidade ocupacional é definida então como autopercepção ao longo do tempo em

termos de papéis ocupacionais (expectativas de papéis), tendo tanto um caráter estrutural quanto relacional.

Enquanto a identidade ocupacional é a resposta a “o que fazer”, “de que modo”, e em “que contexto”, a identidade vocacional remeteria ao nível da subjetividade respondendo ao “para que” e ao “porque”.

A identidade vocacional para Bohoslavsky (1982, 2001) seria a atualização do objeto interno danificado que busca reparação, baseia-se assim, nesta compreensão em Melanie Klein e na psicanálise inglesa. Para Bohoslavsky a escolha profissional é a tentativa de reparar um objeto interno danificado, portanto, também não cristalizado.

Ribeiro (2004) aponta no conceito de identidade ocupacional uma saída para a questão da dicotomia sujeito-mundo, pois concretiza a relação de continuidade entre o indivíduo e o mundo do trabalho:

Se constituindo numa estrutura mutante que se transformaria pelas tensões causadas pela relação dialética entre sujeito e mundo, ambos produtos e produtores desse processo, se estabilizando pela identidade profissional (inserção no rol produtivo da sociedade) (RIBEIRO, 2004, p. 81)

Apresentamos 3 teorias psicológicas de identidade, primeiro Erikson descreve a identidade como resultado do desenvolvimento psicosexual, apesar de fazer relação com os aspectos externo, este é apenas componente do processo. Grinberg e Grinberg (1984) e Bohoslavsky (1982) em busca de auxiliar pessoas em crise (imigrantes e jovens em processo de escolha) constituem perspectivas mais dinâmicas, com mais interação, talvez facilitados até pelos objetos de estudo. Assim, esses psicólogos na sua prática com pessoas em crise concebem a identidade como algo que se faz e refaz no contato com o meio, com o social.

4.2 Identidade para a Sociologia

Na tradição da sociologia temos a ênfase nos processos sociais, basicamente no processo de socialização, como descrevem Berger e Luckmann (1985). Para estes autores a identidade é o elemento chave da realidade subjetiva, porque está associada à relação dialética com a sociedade e por ser constituída e constituinte, a partir dos processos sociais, “os tipos de identidade, por outro lado, são produtos sociais *tout court*, elementos relativamente estáveis da realidade social objetiva” (BERGER; LUCKMAN, 1997, p. 230).

Para Tourraine (2001) esse tipo de constituição da identidade era marcada pela imposição de modelos com os quais as pessoas se identificavam, mas que geravam uma alienação de si na estrutura social, com poucas possibilidades de dialetizar essa relação.

4.2.1 Dubar e as estratégias identitárias.

Dubar (1997) distingue dois processos para a formação de identidades sociais. O primeiro diz respeito à atribuição da identidade pelas instituições, grupos e pelos agentes diretamente em interação com o indivíduo, não podendo ser analisadas fora dos sistemas de ação nos quais o indivíduo está implicado e resulta de “relações de força” entre todos os autores implicados e da legitimidade das categorias utilizadas. A construção legítima destas categorias se impõe coletivamente, levando ao que Goffman (apud DUBAR, 1997 p.107) chama de “identidades sociais verticais” ou identidade-para-outro, pelo reconhecimento de um diploma, por um registro profissional e pelo reconhecimento efetivo pelos pares das competências para que o indivíduo passe a se considerar engenheiro, psicólogo, torneiro mecânico, por exemplo.

O segundo processo para Dubar (1997) refere-se à incorporação da identidade pelos próprios indivíduos e isto depende das “trajetórias vividas”, que nada mais são do que a forma como o indivíduo reconstrói subjetivamente os acontecimentos que julga significativos da sua biografia social. Sucintamente trata-se da “história que contam a si daquilo que são”, identidade-para-si. Estas também utilizam categorias, que devem ser antes de tudo legítimas para o próprio indivíduo e para o seu grupo de referência, que pode ser diferente daquele ao qual pertence objetivamente, mas é o que subjetivamente é importante para o indivíduo. Para Dubar (1997) a articulação entre as duas transações é a chave do processo de construção de identidades sociais, pois a transação subjetiva depende das relações com o outro que são constitutivas da transação objetiva.

Estes dois processos podem não coincidir, resultando em “estratégias identitárias” destinadas a reduzir o desvio entre eles. Essas estratégias podem assumir duas formas: transações externas ou objetivas que ocorrem entre o indivíduo e os outros significativos visando acomodar a identidade para si à identidade para o outro. Transações internas ou subjetivas procuram assimilar a identidade-para-outro à identidade-para-si.

Assim para o autor a construção das identidades “[...]faz-se pois, na articulação entre os sistemas de ação que propõe “identidades virtuais” e as “trajetórias vividas” no interior das quais se forjam as identidades “reais” a que aderem os indivíduos[...]” (DUBAR, 1997, p. 108).

Não parece exagero dizer que esta descrição de Dubar (1997) assemelha-se muito ao de identidade ocupacional (entendendo-se identidade virtuais como papéis sociais a serem desempenhados) de Rodolfo Bohoslavsky.

A grande diferença pode estar na lente que cada autor enxerga a questão, enquanto para Dubar interessa a formação de categorias sociais gerais a partir deste processo, para Bohoslavsky o foco é o que esse processo teria de singular, buscando sentido consciente e inconsciente para a pessoa.

4.2.2 O desafio das formas identitárias

Para Dubar (2006) e Touraine (1998) as estruturas sociais mais focadas no coletivo se fragmentaram dando margem a projetos mais individualizados, mais contingenciais, focados nas necessidades imediatas. Se antes a identidade era um projeto de estado realizado pela adaptação a uma ordem sociolaboral determinada, hoje ela se torna um projeto de ação, de construção em um mundo em transformação (BARBIER, 1996; RIBEIRO, 2004).

Avançando suas pesquisas nesta direção Dubar (2003) propõe uma tipologia (tipos ideais) que emergem das entrevistas biográficas, são as chamadas formas identitárias.

Demazière e Dubar (2006), concordando com Castells (1997) e Touraine (1998), constataram em suas pesquisas recentes acerca das formas identitárias construídas pelos trabalhadores atuais, que os indivíduos têm recorrido a duas posturas diante da situação do mundo sociolaboral:

- fechamento: busca de proteção através do ensimesmamento em grupos profissionais ou nos seus respectivos ofícios, no que os autores chamam de formas comunitárias como base para a construção identitária;
- relação: busca de estratégias de interação, comunicação e vinculação ao atual mundo sociolaboral, seja pela tentativa de manutenção da ordem anterior (sistema de emprego, por exemplo), seja pela tentativa constante de criar e recriar novas maneiras de vínculo e ação sobre e no mundo, no que os autores chamam de formas societárias como base para a construção identitária.

A tabela 2 estrutura esta tese apontando as formas identitárias ocupacionais e profissionais possíveis para os autores na atualidade.

Tabela 2 - Modos de identificação ao mundo do trabalho (adaptado de Demazière e Dubar, 2006)

	Formas societárias	Formas comunitárias
Processo relacional	Forma estatutária Identidade de empresa (Dependência institucional)	Forma reflexiva Identidade de ofício (Referência)
Processo biográfico	Forma narrativa Identidade de rede (Projeto)	Forma cultural Identidade de grupo (Resistência)

Para os autores a situação atual faz com os indivíduos busquem se proteger nas referências e modelos anteriormente constituídos e conhecidos que, se não permite muita ação sobre o mundo, trazem segurança e estabilidade (forma societária estatutária, forma comunitária reflexiva e forma comunitária cultural); ou então os joga num campo de instabilidade, no qual eles aprendem a jogar e construir estratégias constantemente (forma societária narrativa) tendo possibilidade real de mudança social, ou ainda de se sentirem isolados, sem referências, vivendo uma vida de adaptações gradativas, na qual não escolhem, nem se engajam, numa situação de difusão adaptativa (KRAUS, 1998), que não gera permanência, nem constrói história, causando um processo de “desidentidade” (TOURAINÉ, 2001).

Se antes havia uma dificuldade de escapar da alienação identitária (TOURAINÉ, 2004, RIBEIRO, 2004), hoje existe essa possibilidade, contudo também existe o risco da vulnerabilidade identitária (TOURAINÉ, 2001).

4.2.3 O eu-narrativo

Neste mundo em que rupturas, transições, mudanças são constantes, como manter então a sensação, a vivência de uno, de ser? Demazière e Dubar (2006) e Castells (1997) apresentam duas alternativas, proteger-se em modelos já constituídos ou se jogar no campo da instabilidade. Contudo, não parece ser apenas uma questão de escolha, já que essas referências e modelos parecem cada vez mais frágeis e não adequados à realidade atual. Assim, para Dubar (2006) e Giddens (1991, 2002) as pessoas estão cada vez mais sujeitas a crises, obrigando a rearranjos, encaixes e desencaixes tornando a identidade pessoal uma configuração dinâmica de todas as identificações, que procura uma coerência interna por meio da “narrativa do eu”. Essa narrativa teria como funções básicas estabelecer o campo da subjetividade criando a continuidade entre passado, presente e futuro, garantindo a integridade psicológica. Ainda para Giddens (2002) sustentaria o mínimo de segurança ontológica para o enfrentamento do contexto de risco e desorganização que caracterizam o mundo atual.

Os autores estreitam a distância com a Psicologia, buscando uma compreensão da complexidade das questões atuais. Neste sentido Dubar (2006) afirma que uma abordagem sociológica das crises identitárias é complementar à psicologia clínica ou à psicanálise, porque a sociologia se ocuparia em compreender que essas crises resultam de choques biográficos ligados a processos sociais e seus impactos na pessoa, mas não pode deixar de considerar as fortes consequências psicológicas advindas desses choques.

Giddens (2002) vai mais longe nessa aproximação, como veremos a seguir.

4.2.3.1 O eu reflexivo – narrativo

[...] o dinamismo da modernidade deriva da separação do tempo e espaço e de sua recombinação em formas que permitem o “zoneamento” tempo-espacial preciso da vida social; do desencaixe dos sistemas sociais, um fenômeno intimamente vinculado a fatores envolvidos na separação espaço-tempo, e da ordenação e reordenação reflexiva das relações sociais à luz (um fenômeno intimamente vinculado a fatores envolvidos na separação espaço-tempo) de conhecimento afetando as ações de indivíduos e grupos (GIDDENS, 1991, p. 25).

A separação tempo-espaço determina o esvaziamento da categoria lugar, base de apoio da experiência comunitária, e, portanto, ponto de ancoragem das sociedades tradicionais. Assim, para o autor, em um mundo em que as relações podem se dar em contextos de ausência, a confiança deixa de ser ligada às instituições, aos sistemas religiosos para se vincular aos sistemas abstratos, que são os sistemas peritos, representados pelas disciplinas científicas, e as fichas simbólicas, cujo modelo é o dinheiro. O reconhecimento de uma identidade nesta nova configuração é algo a ser construído, uma tarefa de ordenamento, estruturada por meio de uma narrativa linear que encadeia passado, presente e futuro, que proporcione a sensação de unicidade e permanência, além de garantir segurança ontológica. Para explicar essa segurança ontológica Giddens recorre à psicanálise, mais especificamente ao conceito de espaço potencial de Winnicott.

Para Winnicott (1975, 1990) o bebê inicialmente encontra-se indiscriminado da mãe, em estado fusional, entre o “eu” (em constituição) e o “não-eu”. A mãe propicia ao bebê a ilusão de que o seio faz parte dele.

Na mente do bebê o seio é criado repetidas vezes sempre que a mãe o apresenta concretamente no momento e lugar exatos da criação pelo bebê, ou seja, no momento da necessidade.

No processo de amamentação, a paulatina integração do ego permite que o bebê comece a discriminar-se do ambiente, da mãe, do não-eu. Cria-se assim, no percurso do espaço potencial, uma área intermediária entre a realidade interna (eu) e externa (compartilhada) ao bebê, composta por ambas, mas não confundida com nenhuma delas. É neste paradoxo entre união e separação implicada no espaço potencial, em que a separação é vivida como união e que vai ocorrendo através de objetos transicionais a diferenciação eu/não-eu.

Estes objetos transicionais, objetos não-eu são tanto defesa contra ansiedade quanto ligações com a experiência em um mundo estável de objetos e pessoas, neste sentido a criança passa do controle onipotente para o controle por meio da manipulação e vai podendo confiar nos que cuidam dela e por consequência no mundo, a confiança básica.

E é esta confiança básica que Giddens acredita que possibilita um sentimento de segurança ontológica, um “casulo protetor” (GIDDENS, 2002, p. 11) contra as rupturas e mudanças do mundo pós-moderno.

Temos aqui duas posições distintas, Dubar (1997) apontando para a necessidade da aproximação com a Psicologia para compreender a questão das “crises de identidade” no mundo atual e por outro lado, temos Giddens (2002), que busca ele próprio fazer o diálogo por meio de um recorte da teoria winnicottiana. Recortes são sempre perigosos porque podem levar a mal entendidos ou ainda a uma normatização que parece entender, mas de fato acaba simplificando em demasia. Neste sentido, a leitura desatenta de Giddens (2002) pode levar à ideia de que o caminho é desenvolver a “segurança ontológica” e essa seria a resposta para poder “sobreviver” frente ao esfacelamento das estruturas sociais descrito pelos sociólogos, ora, nem a segurança ontológica se desenvolve por desejo da pessoa, como também o “casulo” talvez não seja a melhor resposta a ser dada nem individualmente, nem coletivamente.

O fato é que a questão do impacto desse mundo em constante mudança sobre as pessoas é a preocupação dos sociólogos e o conceito de identidade parece ser o melhor para poder estudar os impactos dessas transformações. A questão é que o

conceito é plástico e passível de muitas discussões. Neste estudo, transitamos entre Bohoslavsky (1982) e Dubar (1997 1999, 2003, 2006) por considerar que suas concepções básicas de identidade ocupacional guardam entre si semelhanças como já apontamos.

5. MÉTODO

As pesquisas com abordagem biográfica encontram-se em grande voga na atualidade, talvez pela complexidade do mundo em que vivemos, esta se torna uma possibilidade, dado que já não é mais possível pensar categorias muito gerais como a de “classe operária” (GUICHARD, 2000).

Sautu (1999, p. 49) ressalta que as investigações científicas que se utilizam de autobiografias ou histórias de vida se sustentam em três pressupostos: a existência de um “eu” que é protagonista dos conteúdos analisados no estudo; este processo tem lugar em um contexto histórico, político e social; existem pontos de inflexão que assinalam a presença de mudanças ou marcam aspectos destacáveis do transcurso da vida. Conforme a área em que ela é utilizada ganha contornos e objetivos distintos, assim (DELORY-MOMBERGER, 2008) a sociologia utiliza a entrevista biográfica para explorar a realidade social e cultural a partir das situações e representações individuais (DEMAZIÈRE; DUBAR, 2004); na educação os dispositivos biográficos são utilizados para esclarecer projetos profissionais e pessoais (DELORY-MOMBERGER, 2008; JOSSO, 2004) e a antropologia explora, a partir da linguística e da semiótica, as variações históricas e culturais a partir da narrativa.

E no campo da Psicologia, como a entrevista biográfica pode ser entendida?

Contar sua história é encontrar um enredo, uma guia, que seleciona episódios, que os encadeia, apresenta personagens e sua influência. Neste enredo o narrador estabelece relações não apenas entre os episódios sucessivos, por exemplo, de sua vida profissional, mas também entre outros “fios”, outros campos da sua vida (DUBAR, 2006).

A narrativa é composta de inflexões, associações livres, contradições, omissões, enfim, emergentes que buscam significado no discurso.

Contudo, esta trajetória ocorre em um contexto que a influencia, determina. Dubar (2006, p. 192) argumenta que “[...] as fronteiras entre a sociologia das

trajetórias que têm em conta a subjetividade e uma psicologia clínica que inscreve os percursos singulares nos seus contextos sociais confundem-se[...]”.

Portanto, nossa busca por meio da escolha da entrevista biográfica é compreender as mudanças do ponto de vista da busca de identidade, atravessada por crises e transformações tanto internas, quanto externas. Tendo como objetivo último dar subsídios para que orientadores profissionais e de carreira possam auxiliar as pessoas em meio às transições e mudanças em um mundo em constante transformação.

Para a condução da entrevista autobiográfica baseamo-nos em Rodrigues (1978, 1999) e na discussão a respeito deste método feita por Costa (2005), que indica alguns cuidados a serem tomados. A abordagem dos entrevistados para a autora é importante para não configurar “sentimentos paranóides” em relação à demanda que o entrevistador lhe fará (RODRIGUES, 1999, p. 27). Neste estudo as pessoas entrevistadas foram indicadas por conhecidos do círculo profissional da pesquisadora. Solicitamos à pessoa que indicava que ela mesma apresentasse a proposta da pesquisa, caso houvesse uma resposta positiva a entrevistadora mantinha contato com a indicação. Esta abordagem indireta teve como maior dificuldade a disponibilidade do indicante ligar ou entrar em contato com o possível entrevistado. Mas, por outro lado, criou certa familiaridade, que facilitou o contato e a entrevista. Com isso queremos dizer que o entrevistado ao receber nossa ligação se referia ao intermediário e em geral parecia muito mais tranquilo em marcar a entrevista.

O local da entrevista ficou a cargo do entrevistado, grande parte delas ocorreu na própria residência do entrevistado, mas também nos locais de trabalho e em cafés, escolas. Em todos os locais percebeu-se um cuidado prévio do entrevistado para a manutenção do sigilo.

Rodrigues (1999) propõe que ocorram três momentos distintos neste tipo de entrevista. Em um primeiro momento deixar que o entrevistado produza um “discurso autobiográfico”, um discurso livre cujo objetivo é captar “as associações, fantasias, visões de mundo, percepção de si mesmo e padrão de explicação para as coisas (RODRIGUES, 1999, p. 23). Em um segundo momento perguntas abertas para

aprofundar ou tirar dúvidas, ao que a autora denomina perguntas intermediárias. E ao final a coleta de dados de caracterização. Nas duas primeiras etapas, a proposta é o menor nível de intervenção possível do entrevistador, de maneira a desencadear o discurso livre.

A proposta ao entrevistado era que ele nos contasse sua trajetória profissional. Esta neutralidade contudo não foi conseguida até porque os entrevistados sabiam que tinham sido convidados a participar porque haviam mudado de carreira, mas de alguma forma iniciada a entrevista procurou-se garantir que o entrevistado pudesse iniciar por onde quisesse e desenvolver de forma livre a sua narrativa. O entrevistado ainda preenchia uma ficha com dados para identificação (anexo A)

Posteriormente as entrevistas foram transcritas. E o procedimento de análise seguiu-se a proposição de Rodrigues (1999), descrito por Campos Silva (1996). O procedimento consiste em leituras sucessivas das entrevistas, permitindo ao pesquisador:

[...] uma espécie de impregnação que vai aos poucos suscitando interpretações (no sentido psicanalítico de destacar o sentido latente a partir do manifesto). A atenção particular dedicada a cada entrevista e sua singularidade, conduz a alterar as leituras verticais das entrevistas, e as horizontais, para estabelecer a relação com as outras entrevistas [...] (CAMPOS SILVA, 1996, p. 97)

5.1 Composição da amostra

A pesquisa foi iniciada por uma consulta a 8 orientadores de carreiras, 5 ligados às principais consultorias da área na cidade de São Paulo e 3 que realizam esse tipo de atividade em consultórios. Neste contato perguntou-se aos orientadores as

características das pessoas atendidas e do trabalho realizado, bem como o desfecho do trabalho, ou seja, que tipo de percurso profissional os clientes planejavam seguir.

Os consultores em sua unanimidade referiram que o trabalho visava o mundo corporativo, e mais especificamente cargos de gerência para cima. Avaliaram também, que em sua maioria os orientandos buscavam, a partir de reflexão sobre a sua trajetória profissional, destacar suas competências, necessidades e encontrar uma nova oportunidade no mercado de trabalho, ou uma mudança de setor ou atividade dentro da própria empresa. Poucos se aventuravam em mudanças, em geral os relatos referiam-se a abertura de um negócio próprio, desde uma empresa de fato, no caso dos executivos ligados diretamente à gestão, como uma consultoria os que tinham uma interface com tecnologia ou recursos humanos. Foram relatados como exceção, a busca de nova formação ou de outro tipo de atividade, e quando ocorriam eram sempre vinculados a profissionais que estavam se aposentando ou se preparando para isto. Outros tipos de profissionais ainda, segundo os orientadores consultados, não buscam este tipo de trabalho, pelo menos não nas consultorias que trabalham. Contudo 3 destes profissionais relataram já terem sido procurados por profissionais liberais ou técnicos, casos esparsos, mas que acabaram desistindo do trabalho ou sendo encaminhados para auxílio psicoterápico, por terem atreladas as questões profissionais a outras de cunho pessoal. A associação entre orientação de carreira com empresas, com carreiras corporativas, foi apontado como o principal motivo da característica da população que procura orientação de carreira.

Os critérios para a composição da amostra foram:

- ter nível superior;
- ter atuado ao menos 5 anos na primeira escolha.

Por compreender que estas pessoas passaram por um processo de formação que lhes atribuiu uma identidade pelo diploma, uma identidade social vertical (DUBAR, 1997). E com alguns anos de experiência poderá ter havido a incorporação desta identidade e, portanto, no caso da mudança todo este processo precisa ser

resignificado. Como o enfoque é descrição da construção ou reconstrução da identidade profissional, torna-se também importante que os participantes possuam profissões e formações diversas.

Os orientadores de carreira consultados indicaram algumas pessoas que poderiam compor a amostra da pesquisa, orientandos, conhecidos. Outras indicações vieram de professores universitários e de cursos de especialização, além da rede de contatos da pesquisadora e de colegas.

Apesar de várias pessoas terem sido indicadas e contatadas, a instrução de terem atuado na primeira profissão por pelo menos 5 anos acabou restringindo o número de entrevistados. Esse critério foi mantido por considerarmos que a experiência na primeira profissão era importante para configurar uma mudança. Neste sentido é importante registrar que foram contatadas 13 pessoas que nunca haviam trabalhado na sua própria área de formação, engenheiros, físicos, matemáticos trabalhando como administradores, além de advogado, psicólogo, veterinário dedicando-se à publicidade, ou ainda uma bióloga muito bem sucedida no ramo de informática. Essas “transições”, se é que podemos chamar assim, merecem com certeza uma pesquisa mais cuidadosa, mas abriria demais a perspectiva da atual investigação.

Cabe aqui um comentário também, sobre a reação das pessoas ao serem consultadas se conheciam pessoas que preenchessem os quesitos da pesquisa, em geral se mostravam interessados, “mobilizados”, se é que podemos usar o termo, pela questão. Se conheciam em geral já relatavam sua versão e interpretação da mudança e se não, comentavam o tema opinando porque isso poderia ocorrer, invariavelmente dois possíveis motivos eram mencionados: necessidade de ganhar mais dinheiro e/ou fazerem algo que não puderam anteriormente, seja por dificuldades econômicas ou de ordem familiar ou social.

Inicialmente foi prevista a realização de 30 entrevistas. Vinte e uma foram feitas, mas apenas 13 cumpriam os requisitos determinados. Das outras entrevistas, cinco descreviam trajetórias muito semelhantes às que compuseram a amostra, portanto com pouco prejuízo à análise, a não ser a riqueza da experiência dessas

peças, duas tiveram problemas na gravação, dificultando a transcrição, e duas que, apesar de inicialmente não possuírem curso superior foram mantidas por contribuírem para a compreensão de processo de mudança, são as entrevistas de PAULA, uma professora de Teatro e cenografia bem sucedida que descreve sua difícil transição dentro do ambiente escolar, e LUCAS, um atleta profissional que vivenciou as dificuldades deste tipo de carreira.

A amostra foi constituída de 15 profissionais, 7 homens e 8 mulheres, com nível superior e que atuaram na primeira profissão pelo menos 5 anos antes da mudança de carreira. Destes 66% são casados, 13% separados e 21% solteiros, sendo que 66% possuem filhos.

5.2 Cuidados éticos

Antes do início dos procedimentos foi oferecido aos participantes uma explicação sobre a pesquisa, informando que as entrevistas seriam gravadas. Os entrevistados foram apresentados anonimamente no relato da pesquisa, sendo garantido às pessoas o direito à recusa em participar, mesmo após iniciada a entrevista. Foi solicitado que o termo de consentimento informado (anexo B), após lerem e tirarem dúvidas sobre a entrevista a ser realizada.

6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente será realizada a apresentação das pessoas entrevistadas, com um resumo da trajetória de cada um deles, para em seguida os resultados serem apresentados e discutidos.

Tabela 3 – Nome dos entrevistados, idade e profissão

<i>NOME⁷</i>	<i>IDADE</i>	<i>1ª Profissão</i>	<i>2ª Profissão</i>	<i>Estado Cível</i>
LAÍS	32	Administradora	Pedagoga	Casada
JOÃO	34	Informática	Psicólogo	Solteiro
PATRÍCIA	35	Psicóloga	Designer	Solteira
JÚLIA	37	Publicitária	Psicóloga	Casada
ANDRÉIA	37	Médica	Advogada	Solteira
SILVIA	36	Economista	Consultora	Divorciada
LUCAS	38	Jogador de basquete	Administrador	Casado
PAULA	41	Professora de Teatro	Psicóloga	Divorciada
MAURO	42	Administrador	Chefe de cozinha	Solteiro
PEDRO	43	Engenheiro	Psicólogo	Casado
SÉRGIO	43	Arquiteto	Acompanhante Terapêutico	Casado
CARLOS	50	Psicólogo	Empresário	Casado
RAFAEL	51	Pedagogo	Consultor	Casado
MÁRIO	53	Informática	Administrador	Casado
BEATRIZ	56	Historiadora	“psicoterapeuta”	Casada

⁷ Os nomes são fictícios

6.1 Resumo das entrevistas

LAÍS- Seu primeiro emprego foi auxiliar de classe, depois auxiliar administrativo. Queria ser rica, por isso fez Administração. Trabalhou durante 8 anos, mas não agüentava mais a rotina e os problemas, só reclamava. Teve apoio do marido, dos pais e amigos para fazer o que queria. Foi fazer pedagogia, mas não parou de trabalhar. Arrumou um trabalho em uma escola, conciliou: de manhã trabalhava na empresa em que cuidava de toda a parte administrativa, a tarde dava aulas e a noite ia para a faculdade. Prestou concurso para uma prefeitura e saiu da escola particular, mas continuou a trabalhar como administradora. Organizou-se financeiramente para deixar a administração, mas isso só aconteceu com o nascimento da filha.

JOÃO – Fez processamento de dados, veio com a namorada morar e trabalhar em São Paulo; foi crescendo na empresa e migrando para a área administrativa, foi fazer um MBA. Fez orientação de carreira, mas não ajudou muito. Trocou de emprego e foi demitido por causa de uma fusão, mas antes de poder pensar teve a proposta de ser gerente de tecnologia da informação, não conseguiu recusar. Trabalhou muito nos 6 primeiros meses, superou qualquer expectativa. Porém, não conseguiu manter o ritmo, pois trabalhava, muito e gerenciava profissionais mais velhos e uma série de outros problemas. Nessa época se separa e com ajuda da terapia resolve fazer psicologia. Pede demissão e está fazendo faculdade, faz “bicos” em consultorias e busca apoios em pessoas de preferência mais velhas, cita muitas pessoas na entrevista que dura cerca de 2 horas e meia. Conta que o pai passou mal quando soube da mudança.

PATRÍCIA – Queria fazer Moda, mas a família achou arriscado porque era um curso novo, escolheu fazer psicologia porque o pai é psicólogo, mas já no curso fazia artesanato que vendia para os colegas. Disse ter pensado em desistir no meio do curso, mas, como sempre foi boa aluna e tinha bons amigos, termina e trabalha em alguns locais como psicóloga. Diz que não conseguiria se manter como psicóloga. A

mãe na recuperação de um câncer de mama fazia pintura em porcelana e ela quando ia visitá-la ajudava e vendia, resolveu largar o mestrado e a psicologia, inclusive porque não conseguia ir ao consultório, sentia uma aversão. A mãe lhe deu um forno de presente e disse para se virar e foi o que ela fez, trabalhou com porcelana durante muito tempo, hoje está deixando essa área e investindo na carreira “designer” de superfície.

JÚLIA– Escolheu fazer Administração por rebeldia, para ser diferente. Trabalhou com marketing e publicidade durante 5 anos, começou a sentir incomodo, desanimo, pensou que era pelo local de trabalho, mudou de trabalho, mas não adiantou. Com o nascimento do primeiro filho refletiu muito e como adorava sua terapia e esse olhar psicológico sobre o mundo, resolveu fazer psicologia com o apoio do marido. Adorou o curso durante o qual continuou trabalhando com Publicidade, ainda presta serviços na área de Publicidade para conseguir se manter. Fala que não foi fácil deixar o filho pequeno e mesmo não ganhar o que poderia, mas não se arrepende , tem paixão pelo seu trabalho e sonha poder viver só de psicologia.

ANDRÉIA - Desde pequena se destacou por ser muito inteligente (repete muito isso) e a mãe queria que ela fizesse medicina, ela queria fazer física. Veio para São Paulo sozinha aos 15 anos para estudar. Conta sua trajetória no curso e seu interesse científico. Reclama da desvalorização do médico, da invasão e desrespeito dos pacientes. Trabalhava muito, chegando a fazer 28 plantões em um mês. Quando a mãe morre (ANDRÉIA toma muito cuidado para mostrar que não ficou com culpa porque fez tudo que podia), comenta com o pai que com medicina acabava perdendo muitas oportunidades inclusive de estar com eles e sentia que os pacientes não reconheciam isso. O pai lhe diz que ela é muito jovem e deveria mudar. Começa então a fazer direito, quer ser juíza, porque trabalha menos e tem a mesma remuneração de um médico e é mais respeitado.

SILVIA - Sempre foi boa aluna, fez Magistério, mas nunca atuou. Fez Economia com destaque. Veio para São Paulo porque se casou e entrou em um programa de *trainee* em uma multinacional, trabalhou muitos anos, mas com muito sacrifício porque como era muito dedicada acabava se desgastando muito. Procura um orientador de carreira

e planeja sua mudança para a área de Recursos Humanos, o que acaba acontecendo. Trabalha em algumas empresas, mas o ritmo que ela se impõe faz com que não durma, fique nervosa, muito desgastada. Vai então para a consultoria para poder ter mais tranqüilidade. Destaca-se nesse novo trabalho, mas por duas vezes retorna a empresas por causa das garantias, mas não agüenta e sai retornando para o trabalho de consultora.

LUCAS - Seu sonho era ser jogador de basquete, ainda no colegial foi fazer uma clinica de basquete nos EUA, mas não deu certo. Entrou na faculdade de Engenharia, mas um amigo que estava estudando nos EUA convidou-o para ir para lá, foi sem pensar. Jogou lá por duas universidades e se formou em Administração. Para ir jogar profissionalmente precisava ganhar 15 kg e para isso usar anabolizantes, sabendo dos riscos não quis. Preferiu voltar para o Brasil e tentar jogar profissionalmente aqui. Conseguiu, mas não tinha apoio nem da família, nem de amigos, nem namorada. Acabou abandonando após 3 anos e como estava validando seu diploma com 32 anos foi ser estagiário, se destacou, trabalha no mercado financeiro.

PAULA - Com 15 anos queria fazer intercambio e como fazia teatro desde criança começou a dar aulas para conseguir o dinheiro necessário. Ficou fora por um ano, voltando grávida. Casou-se e para poder manter o filho em uma boa escola, oferece-se para dar aulas de teatro, destacou-se. Com a ajuda de terapia resolve se separar e cursar Psicologia. Abandona o teatro e vive de bicos. Consegue um estágio em uma escola renomada e vai se estabelecendo nessa escola, apesar de muitas dificuldades. É convidada para ser orientadora em outra escola, de onde é demitida após 6 meses. Está muito deprimida e elaborando outras formas de retornar ao mercado da educação.

MAURO - Ainda no colegial se envolveu com teatro e arte, fez um ano de Jornalismo e acabou abandonando. Acabou fazendo Administração para agradar os pais. Mas não abandona o teatro e começa a fazer terapia. Faz carreira como administrador, mas não como gostaria, sem o brilho e sucesso esperado, Resolve fazer gastronomia, os pais pagam o curso e ele se destaca nessa área inclusive como professor. Parece ter conseguido o destaque que buscava.

PEDRO - Inicia a entrevista dizendo que queria fazer Psicologia, mas que na sua família isso seria impossível, por isso diz que presta Engenharia e vai morar em outra cidade. Retorna após a formatura iniciando uma promissora carreira como executivo, já ao final do primeiro ano começa a fazer Psicologia à noite. Termina o curso e atendia aos sábados, não sentia que podia mudar. Como consequência de uma fusão é demitido e concomitantemente se separa e casa-se com uma colega da Psicologia. Aceita o convite de um amigo para formar uma clínica e apesar de ter tido propostas para voltar a ser executivo não aceitou.

SÉRGIO - entrou em Engenharia, mas não gostou, parou várias vezes, até prestar vestibular para Arquitetura. Só agora compreende que o pai e o avô eram arquitetos, daí a sua dificuldade em escolher esse caminho. Adora o curso e começa a estagiar com Cad e a dar aulas de informática. Abre escritório, mas não abandona as aulas. Começa a dar aulas para a 3ª idade e depois para pessoas com problemas emocionais, vai fazendo cursos, até que resolve fechar o escritório e deixar a arquitetura se dedicando as “aulas” que agora já são trabalhos que ele não consegue definir, mas seria algo como acompanhante terapêutico. Apesar de estar se dando bem neste trabalho que inventou, pensa em fazer um curso, algo que lhe de um certificado, talvez um nome, uma identidade.

CARLOS - Desde a primeira aula particular que deu aos 17 anos pensava que se viraria na vida, se tivesse problemas sempre poderia dar aulas particulares. Presta vários vestibulares, é aprovado, mas não se matricula. Não sabia o que fazer, mas se interessa pelo que lhe conta o primo mais velho que fazia na residência em psiquiatria, resolve fazer Psicologia. No segundo ano da faculdade a namorada engravida e ele se casa. Para manter a família dá aulas particulares e trabalha com a esposa com informática. Logo que se forma monta consultório, na época já tinha mais dois filhos, e continua a dar aulas e cuidar de um comércio. Trabalhava muito e não tinha tempo para os filhos. A esposa vai visitar o irmão que morava no exterior e na volta sugere que eles vão para lá passar uns dois anos e poder descansar e ficar com os filhos, depois voltariam e veriam o que fazer. Carlos alerta e em menos de 6 meses viajam. Como não podia trabalhar como psicólogo abre uma empresa de exportação que cresce muito, e eles progridem e não pretende voltar ao Brasil. Sua narrativa é

interessante porque entende sua atividade como empresário, como forma de possibilitar boa formação e coisas boas para os filhos, sua identidade é de psicólogo, pretende voltar a trabalhar com psicologia em breve.

RAFAEL - Adolescente estava envolvido com a Igreja e resolve fazer Pedagogia, vai estagiar e é contratado pela escola que estudou. Fica lá alguns anos, mas depois de um protesto dos professores por salário, é demitido. Depois disso vai fazendo carreira em RH, primeiro em empresas, depois em consultorias. Apesar de narrar a trajetória de maneira muito tranqüila, chama a atenção que sempre acaba pedindo demissão dos trabalhos após algum problema de saúde. Associa com local de trabalho e ritmo, mas não consegue mudar de trabalho.

MÁRIO - teve vários empregos até conseguir trabalhar em uma grande empresa com 19 anos, como auxiliar administrativo. Autodidata, aprende informática sozinho e acaba pouco a pouco respondendo por essa área na empresa, sem contudo deixar de ser registrado e receber salário como assistente administrativo. A justificativa é que não existia esse cargo na empresa. Vai fazer uma pós-graduação na área e no contato com os professores descobre o trabalho de consultor e suas habilidades com pessoas. Acaba pedindo demissão e começa a prestar serviços na área de informática, até ser convidado para trabalhar em uma empresa como gerente administrativo, diz que essa empresa lhe deu o reconhecimento que a outra não lhe deu. Frisa várias vezes que não tem formação para fazer o que faz, seja em informática, seja em administração, acreditando que seria mais fácil se tivesse um diploma. Ele é formado em Ciências Contábeis.

BEATRIZ - Pensou em fazer Psicologia, mas acabou fazendo História. Pensou em desistir, mas como o grupo era bom e namorava um colega acabou o curso. Prestou um concurso e trabalhou 12 anos como historiadora. Apesar de não gostar muito do trabalho ficou porque acabou se separando e tinha uma filha, em paralelo ia fazendo cursos de lôga e massagem. Quando se casou novamente, resolveu sair e se dedicar a massagem. Foi dando certo e ela foi fazer uma formação que juntava massagem e psicologia, e depois outros cursos e hoje se designa psicoterapeuta. Começou psicologia, mas não terminou. Acha que construiu uma carreira pelas bordas e que

hoje não seria mais possível porque para fazer qualquer formação existe a exigência de ser psicólogo. Acredita que só conseguiu migrar porque o seu segundo marido não tem formação e sempre trabalhou como autônomo e ela pode ver que isso era possível, além do grande apoio dele.

6.2 Primeiras escolhas

As razões da primeira escolha conforme as narrativas, podem ser sistematizadas em (não serão citados todos os entrevistados, as falas são ilustrativas. Apenas alguns casos, por alguns motivos muito específicos serão analisados com mais detalhes):

6.2.1 Interesse pelo curso e/ou atividade profissional

Eu achei interessante essas questões de inflação, de mercado, queria entender. (SILVIA)

Gostava de escola, estar na escola! Aí eu pensei em Pedagogia. (RAFAEL)

Desta forma sucinta os entrevistados justificaram a escolha e iniciaram a narrativa das trajetórias já como profissionais. Posteriormente SILVIA comenta que a família havia passado por problemas financeiros e aí começou seu interesse por economia, as escolhas portanto, têm sempre um sentido consciente e inconsciente que a narrativa pode revelar.

6.2.2 Influência de pais, parentes e amigos

Constam desta categoria entrevistados que fizeram referência direta às pessoas que influenciaram o processo de escolha ou que a determinaram por imposição ou restrição do número de possibilidades.

Referimo-nos a dois processos diferentes. No primeiro, o jovem se identifica com uma pessoa real ou imaginada, para Bohoslavsky (1982, p. 53):

A escolha sempre se relaciona com outros (reais ou imaginados) nunca se pensa uma carreira ou faculdade despersonalizados. Será sempre essa carreira ou essa faculdade ou esse trabalho, que cristaliza relações passadas, presentes e futuras.

A questão que se coloca é quando essa escolha de fato poderá dar a esse jovem o que foi projetado, isto implica na necessidade de autoconhecimento e conhecimento do curso, da faculdade para aquilo que foi idealizado possa ser comparado com a realidade, isto às vezes acontece ainda no período de escolha, mas fatalmente isto ocorrerá no transcorrer do curso ou na entrada no mercado de trabalho, caso haja desacordo poderá ocorrer a desistência, ou ainda uma apropriação pessoal do curso ou da faculdade, implicando em uma autonomia funcional das identificações (BOHOSLAVSKY, 1982, p. 56).

Nos casos estudados a faculdade foi sempre apresentada de forma muito positiva e coerente com as expectativas, sendo as dificuldades que levaram a mudança situadas na atuação profissional, contudo nos meandros das narrativas questões aparecem.

onde eu estudei as pessoas faziam Engenharia, Medicina ou Direito...e aí eu fazer Administração já era muito diferente. Acho que

foi meio rebeldia...eu e as minhas amigas não queríamos depender de marido, queríamos ser diferentes. (JULIA)

No caso de JÚLIA, o curso de Administração pode dar a ela este lugar de mulher que tem uma carreira e pode ser independente do marido.

Em relação à imposição ou restrição de escolhas, existem muitos mecanismos neste processo tanto familiar quanto pessoal. Nas narrativas a ênfase foi dada à forma como os entrevistados lidavam com as restrições e não do porque das restrições. PEDRO conta que foi fazer Engenharia em outra cidade, ficando longe das questões familiares e MAURO entra na faculdade, mas continua o seu projeto de ser ator, participando de um grupo profissional. Assim não confrontam o desejo dos pais na aparência, mas resistem a ele de forma mais camuflada.

no terceiro colegial tinha vestibular na USP, tinha que passar para mostrar para os meus pais...então eu prestei Jornalismo e Editoração...mas eu já fazia teatro, mas eu precisava satisfazer os meus pais. (MAURO)

bom, eu queria fazer Psicologia, já desde pequeno, mas por uma série de questões familiares acabei não fazendo, cheguei até a prestar vestibular, mas pela família não seria possível. Então eu optei por engenharia, porque eu sempre tive facilidade. (PEDRO)

Os dois falam pouco dos cursos que fizeram e da trajetória profissional, pós primeiro curso. Contudo, parecem de alguma forma satisfazerem os pais em seus percursos, mas repetem o mesmo mecanismo defensivo usado antes, ambos foram fazer outro curso à noite. A mudança só vai ocorrer frente a crises que os levaram a repensar não apenas a carreira, já agora mais velhos e com menos influência familiar,

não é de se estranhar, portanto, que seja uma crise não apenas profissional, mas também repensar as relações afetivas, estilo de vida, etc.

6.2.3 Influência do trabalho ou outras atividades – escolha como continuidade

Neste caso a escolha está relacionada com a atividade que se realiza, podendo ser uma escolha funcional, baseada na avaliação pessoal das possibilidades que poderão ser abertas a partir do curso e/ou uma identificação com a atividade exercida.

quando terminei o ensino médio fui trabalhar na área administrativa...fui fazer Administração porque eu já estava na área (LAÍS)

comecei a trabalhar com teatro aos 15 anos. Eu atuava e era talentosa...queria fazer um intercâmbio e como era muito caro, comecei a dar aulas para ajudar meus pais a pagar (PAULA)

quando eu comecei a trabalhar naquele monstro de multinacional, eu vi várias oportunidades que eu poderia aproveitar...trabalhei em todos os setores...surgiu a história de comprar computadores, e eu sempre gostei de mexer, abrir (MARIO)

Vale ressaltar que por motivos econômicos estes entrevistados foram os que ingressaram mais cedo no mercado de trabalho e a lógica do trabalho parece ter predominado, não sendo manifestada nenhuma dúvida na época.

6.2.4 Idealização/sonho

Eu jogava basquete desde os 9 anos...o sonho era ser jogador!...fui fazer uma clínica de basquete, mas não deu nada...quando me ofereceram a bolsa por telefone, não sabia nada...fui embora, meio na louca (LUCAS)

Apesar de estar cursando uma faculdade muito concorrida e valorizada, LUCAS a abandona em busca do seu sonho, sem medir consequências. Acabou tendo que enfrentar uma série de dificuldades que não foram avaliadas, gerando frustração.

6.2.5 Várias tentativas

Destaca-se que 3 dos entrevistados referiram muita dificuldade para escolher, prestando vários vestibulares para carreiras distintas.

não sabia o que queria fazer! Prestei Medicina mas não era isso! Fique até doente no vestibular...prestei Economia, entrei, mas não me inscrevi...fiz orientação profissional...deu a profissão do meu pai, que eu não queria mesmo!...era voluntário em um projeto social, gostava de ficar lá, era na área de educação...decidi prestar psicologia (CARLOS)

minha escolha aos 15 anos era fazer Psicologia, acabei prestando Ciências Sociais e entrei em História...pensei em parar (BEATRIZ)

SÉRGIO diz que após muito tempo conseguia entender sua dificuldade:

Prestei Engenharia e passei...aí no final do ano prestei História...comecei a namorar uma menina na Arquitetura...achava legal, mais tarde eu entendi que meu pai é arquiteto e o pai dele também, acho que quis fugir.

Não pode ser mera coincidência que são essas 3 pessoas que vão construir trajetórias mais singulares: CARLOS mesmo tendo outra atividade mantém a identidade de psicólogo, BEATRIZ constrói sua identidade profissional baseada naquela que ela almejava ter e SÉRGIO uma identidade em movimento.

A dificuldade em escolher pode também ser traduzida no caso deles como uma abertura para experimentar.

Nenhum dos entrevistados relatou formalmente ter se arrependido da primeira escolha. Mas alguns disseram que houve o desejo de desistir do curso e a importância do grupo para a sustentação do projeto de terminá-lo. A importância do grupo para a adaptação à faculdade também foi relatado por Uvaldo (1995) e Lehman, (2005), inclusive para evitar a evasão.

Computação...primeiro ano foi legal, mas no segundo...entrou lógica e achei horrível! Mas não sabia o que fazer se eu largasse...o que vincula...o que me fez ficar foram os colegas...uma turma muito legal, gente que eu sou padrinho de casamento (JOÃO)

no primeiro ano pensei em parar, fazer cursinho...mas o grupo era bom, comecei a namorar com um colega, casei com ele...acabei não largando...terminei, trabalhei e tal (BEATRIZ)

no meio do curso eu já queria largar! Já fazia trabalhos manuais, já tirava remuneração disso!...eu me relacionava com os colegas...era bom, eu era boa aluna, gostava de ler, de estudar (PATRÍCIA)

O processo de escolha dos entrevistados deste primeiro curso/profissão foi muito variado, como encontramos na população em geral, mas o olhar mais cuidadoso sobre os que puderam falar sobre ele mostra que mais do que os motivos conscientes e inconscientes da escolha a forma como a pessoa escolhe escolher, ou deuteroescolha⁸ (BOHOSLAVSKY, 1982) parece um elemento importante a ser observado, já que está forma pode se repetir em uma segunda escolha.

De forma geral, as narrativas mostram uma clara diferenciação entre curso e atuação profissional:

eu acho que eu descobri o que era Administração no último ano da faculdade...quando eu comecei a trabalhar...eu não sabia muito bem o que era Administração, entrar em uma empresa...ter gerente (JULIA)

escolhi porque a ginecologia é uma especialidade muito completa porque tem cirurgia, oncologia...no final do sexto ano, eu olhei e pensei: eu tenho que ficar por aqui...eu posso fazer um pouco de cada coisa!...só que quando eu fui trabalhar eu descobri que quem faz ginecologia e obstetrícia, vive de obstetrícia que era a parte que eu não gostava (ANDRÉIA)

⁸ Para Bohoslavsky (1982, p. 108-109) “é lícito supor que haverá certa regularidade no modo em que cada indivíduo define uma estratégia de opção diante de situações que lhe permitam tomar decisões ou lhe indiquem a necessidade de tomá-las.

Já para os que trabalhavam durante o curso, o vínculo é com o trabalho que está sendo executado e nas narrativas o curso aparece como complementar, ou sem valor específico, a lógica do trabalho parece predominar:

eu já trabalhava há 4 anos nesta empresa, acabei recebendo uma proposta de trabalho, mais próxima de casa e mudei...na faculdade aprendia coisas que às vezes eu via que não dava para fazer daquele jeito (LAIS)

Estes exemplos ilustram a afirmação de Dubar (2006) de que a trama identitária profissional ocorre no contato com o mercado de trabalho. Sendo a identidade de estudante, pelo menos para esta amostra e classe social em si não conflitiva, talvez por ser provisória. Mas, também aponta para a necessidade de compreensão do processo de escolha, como algo que possa favorecer o indivíduo no caso de uma orientação de carreira.

6.3 Por que mudar?

Em geral cada entrevistado referiu algumas razões que levaram à mudança na narrativa, para fins de análise categorizamos as respostas.

6.3.1 Questões econômicas

Foram citadas por dois entrevistados, mas não como única razão:

Trabalhar com clínica eu não gostei, além de achar super mal remunerado e eu via que as pessoas que faziam carreira muito cedo era porque eram brilhantes ou porque tinham esteio familiar e eu não conseguiria me manter como psicóloga. (PATRÍCIA)

PATRÍCIA aponta além de seus interesses diferentes da escolha realizada, que ocupações dentro de algumas carreiras, entre elas o consultório em Psicologia, exigem um aporte financeiro ligado à continuação da formação como profissional que algumas pessoas acabam não conseguindo ou não podendo arcar.

Esta dificuldade relacionada especificamente à Psicologia, também é citada por CARLOS:

O tempo todo mantinha consultório e mais outras atividades que me dessem dinheiro porque eu estava com 3 filhos...era impossível só com Psicologia, estava começando...chegou uma hora que eu estava mal financeiramente e estava muito bravo com a vida que eu levava! Eu trabalhava 14 a 16 horas por dia, meus filhos estavam crescendo e a gente vivia uma neurose muito grande de grana...minha esposa foi visitar o irmão em outro país e na volta falou: vamos para lá 2 anos! Vamos! E foi aí que eu mudei de profissão (CARLOS)

Mas ele não refere decepção com a Psicologia, ao contrário, frisa várias vezes que é assim nesta carreira.

6.3.2 Ritmo e exigências do trabalho:

O ritmo e dedicação exigida no trabalho em grandes empresas são citados como elementos importantes para desencadear o processo de mudança.

é uma pressão na área administrativa... era só papel! Era um dia igual ao outro, não terminava! (LAÍS)

Eu acelerei e fui muito bem! Ficava de madrugada para resolver problemas, de fim de semana... pressão... teve um preço! Eu tive que tomar remédio para dormir, tive depressão. Eu nem sou assim tão dinâmico, mas a pressão... fiquei estourado! (JOÃO)

6.3.3 A inutilidade do trabalho desenvolvido:

Esta justificativa foi dada por uma entrevistada em relação ao seu trabalho como funcionária pública.

trabalhava dois anos em projetos muito legais, mas aí vinha a eleição, mudava a administração... ia tudo para a gaveta e aí começava do zero. Às vezes por falta de verbas, quase nada se realizava. (BEATRIZ)

6.3.4 Falta de reconhecimento do trabalho realizado

Este seria o motivo da mudança dado por funcionários em relação à empresa.

eu comecei a tomar conta de toda a informática da fábrica...instalava, treinava, contratava, só que a minha função continuava a ser auxiliar de escritório e também não ganhava a mais pelo trabalho. (MÁRIO)

Mas também por profissionais liberais em relação aos seus clientes/pacientes.

ai você escuta: grava o nome dela que se a gente precisar prender alguém, a gente sabe quem! Ou esse remédio não vai matar o meu bebe não doutora?... isso me deixa muito magoada... é profundamente irritante... falta respeito com o profissional e isto na medicina me deixa muito triste. (ANDRÉIA)

é muito difícil um arquiteto ouvir um elogio de um cliente. (SERGIO)

O que pode apontar para uma mudança de status de profissões antes consideradas nobres (COELHO, 1999).

6.3.5 Limite de idade da ocupação.

No caso de atleta profissional como Lucas:

“tem um teto, o desempenho já não é o mesmo”

Ou de algumas profissões específicas em que a juventude é muito valorizada:

Também queria uma área que conforme a gente envelhecesse, a gente fosse mais valorizado! Porque eu via na Publicidade as pessoas com 35, 40 anos, você está velho! Eu não queria isso. (JÚLIA)

6.3.6 Características pessoais

Em apenas uma narrativa aparece explicitamente a inadequação ou dificuldades pessoais relacionadas ao desempenho das atividades.

Nunca me sentia a vontade em meu trabalho de leitura e escuta, eu gostava de conversar, de me movimentar e isso me incomodava muito nessa profissão. (BEATRIZ)

As narrativas centram-se nas características e condições de trabalho como determinantes para a mudança, mas também fazem referências às relações que os entrevistados mantêm com o trabalho.

A pessoa de R.H. fica muito limitada porque ela não sabe a quem atender, as regras internas, as regras internacionais e as duas coisas não conversam, gera uma insatisfação grande. Eu não consigo entender uma organização que cuida de talentos, mas não consegue cuidar do bebedouro quebrado em uma fábrica de 1000 funcionários! E eu tinha que cuidar das duas coisas. (BEATRIZ)

LUCAS pensa em uma nova mudança.

é um pouco prejudicial abraçar tudo no fim das contas, cai coisa demais...as pessoas vêem que você faz tudo e dizem toma aí! O pepino é seu...fiquei lá o ano passado todo, quando foi feita a fusão, aquele clima...antes éramos 15, agora somos 56, precisa se adaptar rápido. (LUCAS)

E ANDRÉIA denuncia a mudança da forma como sua profissão é vista.

Porque se morrer é porque alguém fez algo errado, sai nesses programas sensacionalistas! Ninguém morre nunca, a culpa é sempre do médico! As técnicas não são 100%, as coisas acontecem apesar de ser usada a melhor técnica, ter todo o cuidado! Se o resultado é ruim, a culpa é do médico. (ANDRÉIA)

E é essa falta de valorização e de poder do médico que a fez migrar para Direito, ser juíza.

6.4 Como ocorreu a transição

A partir das narrativas pudemos delinear cinco formas de transição e seus respectivos impactos:

6.4.1 Parar completamente a primeira ocupação e iniciar outra

Neste tipo de transição a primeira carreira é abandonada e se inicia outra desejada ou não. Devemos distinguir aqui duas situações: a pessoa para por sua vontade a primeira profissão e começa a se dedicar a outra, ou quando por características da profissão a carreira chega ao fim, atletas por exemplo.

As narrativas são feitas com uma carga emocional maior, mostrando que a decisão de parar ocorreu em um momento emocionalmente crítico, um momento de crise.

até que a empresa que eu trabalhava foi vendida, teve uma fusão e eu fui demitido... eu pensei: é agora ou nunca! Essa é a chance que eu tenho! Tive propostas para continuar como engenheiro , propostas boas, mas eu estava com o saco cheio desse mundo corporativo , eu pensei que estava na hora de eu ver o que era psicologia. (PEDRO)

me separei e resolvi entrar na faculdade... deixei de organizar eventos e pouco a pouco o teatro, administrava com “bicos” e monitorias... até que dei o teatro por encerrado e fui estagiar em orientação educacional... de profissional respeitada virei estagiária. (PAULA)

chegou um momento em que eu não queria mais!...Fiquei estourado! Era uma loucura encarar o curso de psicologia, mas trabalhando muito em terapia, conversando com amigos, pedi que o meu chefe me demitisse. (JOÃO)

No caso de um atleta profissional o fato da profissão já se configurar com um limite de duração parece diminuir o impacto da transição:

eu achava que ia ser mais difícil! Na verdade , foi uma tomada de consciência de que eu espremi tudo, tudo que tinha que espremer, agora era a hora de procurar outra coisa! Esse foi o gatilho, eu sentir que estava na parede, não valia a pena ir mais atrás de nada! É difícil ser profissional de basquete! É mais fácil o volley, paga bem, é seguro,

carteira assinada...basquete? esquece ! Não vale a pena! Não tem futuro! Isso me fez mudar! (LUCAS)

Esta forma de transição é apresentada como parte de uma crise, que inclusive em três das narrativas inclui separação dos cônjuges/namorados. Não podemos considerar desta forma que a crise seja relacionada somente com questões de trabalho, mas pelos relatos elas ocupam papel de destaque no processo. As condições pessoais e do contexto de uma crise determinam o tipo de ansiedade predominante, a intensidade das defesas que se erguem contra elas, bem como a possibilidade de elaboração (GRINBERG; GRINBERG, 1984).

Quanto mais instabilidade e incertezas mais necessidade de objetos internos íntegros para suprir a vivência de desintegração. Isto não depende apenas das experiências primitivas da pessoa (segurança ontológica), mas também de encontrar no mundo externo, objetos, pessoas, que possam servir de suporte, de apoio (GRINBERG; GRINBERG, 1984).

a relação com minha esposa estava péssima e terminei a relação. Foi um momento difícil de várias perdas, lutos. Eu tinha uma rotina de trabalho, uma vida afetiva e aí...eu fiquei ainda 6 meses na casa que morava com ela. Foi difícil esse primeiro ano! Não estava fazendo terapia...não tinha dinheiro para nada! Fui indicado para uma consultoria...uns caras que hoje são super meus amigos...mais velhos, que já haviam passado por mudanças, separações...conversava muito com eles, precisava disso. (PEDRO)

As perdas ficam claras, os ganhos ainda são potenciais.

era diferente porque no estágio, foi um desafio, porque eu era um cara diferente, era mais velho, estava com 32 anos! Fazendo estágio

com 32 anos, era muito esquisito...mas eu assumi minha responsabilidade, como era uma empresa pequena, talvez não conseguisse em uma grande por causa da idade... o aprendizado foi rápido!Não tinha tempo para ficar estudando, fazendo capacitação ou treinamento.” (LUCAS)

eu sai de um reconhecimento muito grande em dança, eu tinha construído um trabalho, um projeto, tinha todos os frutos...eu tinha um destaque, de quem sabia o que estava fazendo!!...ai eu fui para a escola na condição de estagiária em psicologia em uma escola que nem psicólogo tinha!! ...o status era o extremo oposto!” (PAULA)

Contudo, o maior risco é psíquico, é de um ambiente muito desestruturado e que não ofereça o “holding” necessário para auxiliar na situação de crise.

6.4.2 Transposição

A pessoa mantém sua atividade, ou emprego, ligada à primeira carreira e vai pouco a pouco abrindo espaço para a segunda carreira. Este tipo de mudança implica em um desgaste físico e psicológico, já que é necessário em alguns casos trabalhar e estudar, trabalhar em dois empregos, ou ter um emprego e uma atividade paralela. A grande vantagem é que o trabalho antigo serve de suporte para o novo, enquanto este ainda não supre as necessidades.

Entrei na faculdade de psicologia, com 5 anos de formada em administração... fiz faculdade e continuei trabalhando na área, na verdade trabalho até hoje, o que fiz foi reduzir , ir reduzindo... mas na

época da faculdade trabalhava na parte da manhã e ia para a faculdade a tarde e a noite...fui fazendo. (JULIA)

negociei com o meu chefe, ele aceitou, então eu trabalhava meio período na empresa, meio período na escola e a noite ia para a faculdade... Quando me formei continuei nos dois empregos...casei e continuei nos dois empregos. Prestei concurso para professora na Prefeitura, passei, e trabalhava na prefeitura de manhã e na empresa à tarde. Até que eu engravidei e optei por parar administração porque não é o que eu quero mesmo! (LAÍS)

Contudo, essa forma de transição implica em muito esforço, dedicação e isso implica também em perdas afetivas:

eu levantava, saia correndo...como só era eu e o meu marido, ele aceitava! Tinha paciência, a gente quase não se via, só aos sábados e domingos... e mesmo assim ele precisava me ajudar a digitar, eu precisava estudar... era muito puxado! (LAÍS)

Eu não sei como agüentei! Quem pagou o pato foi meu filho que tinha 1 ano e meio quando eu comecei a fazer a faculdade... não adianta tem um custo! Não adianta idealizar! (JÚLIA)

E, em alguns casos, perdas de ordem econômica:

teve um custo, a gente andou para trás nestes 5 anos de faculdade... eu poderia ter me desenvolvido mais na profissão que eu tinha. Mas, não eu parei! Reduzi o número de horas e parei nisso! Não fui tentar ganhar mais, não fui fazer nada relacionado a administração ou

publicidade, a coisa estagnou! Cinco anos é muito na área que eu trabalhava! (JÚLIA)

aos poucos eu fui adequando os nossos gastos, querendo ou não o salário é menor. (LAÍS)

As duas entrevistadas reforçam muito o apoio que tiveram, ou de como pediam apoio para este desafio:

eu reclamava, chegava em casa, o meu marido perguntava como foi e eu respondia: uma droga!...Eu não agüento mais! Até que ele me disse : não agüento mais ouvir você reclamar! Vai fazer o que você gosta!... minha mãe, meus pais, consultei todo mundo! Amigos, parentes e todos diziam: você gosta de criança, as crianças gostam de você! Tive muito apoio sim. (LAÍS)

meu marido me deu a maior força!... a gente tinha uma criança pequena e as vezes eu chegava depois das 11 da noite! E ele estava aqui! Ele sabia da frustração que eu sentia na minha área. (JÚLIA)

6.4.3 Transitoriedade

Apesar de estar desenvolvendo outra atividade , vive-a como uma etapa, e que posteriormente poderá voltar a antiga profissão, que lhe serve de referencia identitária.

profissionalmente para mim largar a psicologia e deixar de estudar é uma fase da minha vida, depois eu volto!... eu continuo lendo, estudando...continuo usando psicologia nos treinamentos que eu dou, ou mesmo no meu relacionamento com as pessoas... passando essa fase, a idéia é voltar. (CARLOS)

Mas, sabe que não será fácil:

como não pretendo voltar ao Brasil, meus planos são de fazer uma pós-graduação, doutorado, dar aulas, fazer projetos. (CARLOS)

O risco deste tipo de estratégia de transição é ficar cristalizado em uma identidade, em uma forma de lidar com o mundo que não corresponda mais às necessidades, por outro lado pode se constituir em uma forma de manter os aspectos bons, durante um período de atividades ou compromissos circunstanciais.

6.4.4 Inversão figura-fundo

As atividades paralelas, que sustentavam a atividade principal ou complementavam a renda, vão se tornando mais importantes, propositadamente ou não, do que a atividade principal.

quando eu comecei a cansar da dinâmica...comecei a pensar o que eu queria fazer. Fazia muito tempo que eu fazia yoga e ai comecei a ter contato com psicoterapia corporal, essas abordagens que unem corpo e psicologia... ai eu comecei a fazer curso de massagem e praticar com os amigos. (BEATRIZ)

abri empresa... mas nunca deixei de dar minhas aulas... por muito tempo eu fui fazendo projetos e dando aulas! (SÉRGIO)

Este tipo de transição implica em que em algum momento haja uma avaliação, uma escolha de qual caminho seguir, ou seja, uma decisão de que a atividade paralela pode tomar o lugar principal, isto porque ela de alguma forma está propiciando ao indivíduo ganhos superiores à atividade principal, que podem ser: mais recursos financeiros, ou o que em geral se mostrou mais importante, uma nova identidade profissional. Estes dois casos serão alvo de maior reflexão posteriormente.

6.4.5 Por acaso

Trata-se de uma forma de transição que o entrevistado descreve como “por acaso”, “oportunidade”, sem que haja, ou pelo menos o profissional não reconhece, alguma intencionalidade. Esta modalidade apareceu em apenas uma das entrevistas da amostra, talvez até porque a narrativa tende a criar um sentido e uma linearidade nas escolhas realizadas.

trabalhei seis anos na escola e eles me demitem... ai uma amiga me ligou pedindo meu curriculum e fui trabalhar com RH... eu precisava trabalhar... recoloquei-me rapidamente em uma grande empresa da qual sai para ser gerente de recursos humanos em uma multinacional. (RAFAEL)

Observa-se que neste caso o papel social se sobrepõe à identidade e a pessoa limita-se a desempenhá-lo, adaptado ao contexto (BENDASSOLLI, 2007). O ganho inerente é a diminuição da insegurança, mas a sensação de vazio e falsidade pode

desencadear desequilíbrios, estresse e, em alguns casos, manifestações psicossomáticas.

As reuniões eram intermináveis, aí passei mal, foi um susto! Tive que fazer cateterismo. (RAFAEL)

Esta rápida aderência à primeira possibilidade cumpre um papel de suprir as necessidades econômicas imediatas e não entrar em conflito, mas pode gerar, se não houver alguma reflexão ou apropriação por parte da pessoa, a constituição de um *falso-self*, entendido como uma defesa frente à insegurança ontológica ou desorganização momentânea que uma demissão ou outra situação de conflito e/ou ruptura pode causar.

Tinha um desempenho excelente, trabalhava muito...sentia uma grande solidão, acho que era porque eu trabalhava em uma sala sozinho...como tinha um cargo de chefia, não podia conversar com os funcionários e eles também não se aproximavam. (RAFAEL)

6.4.6 Planejada

Este tipo de transição implica em uma organização prévia, um levantamento de: interesses, necessidades, possibilidades, conhecimentos e habilidades que precisam ser desenvolvidos ou adquiridos, estratégias de mudança, avaliação. Em geral são desenvolvidas com a ajuda de um orientador de carreira.

Nos primeiros anos de empresa, eu acreditava que tinha alguém em alguma sala cuidando da minha carreira. E depois comecei a perceber

que tem áreas que tem mais atratividade como marketing, e outras não...comecei a aprender que se não fosse fazer os movimentos ninguém faria por mim...dai procurei ajuda. (SILVIA)

Em todas as avaliações eu deixava claro qual o movimento que eu queria da organização...comecei a aumentar minha exposição junto à área...indo a tudo que era curso para pegar skills e também networking...mas não tinha vaga...com o orientador percebi que tinha que buscar oportunidades. (SILVIA)

O orientador profissional cumpre no caso específico de SILVIA dois papéis: auxiliar no desenvolvimento de um projeto profissional e as estratégias de viabilizá-lo, semelhante à descrição dos trabalhos dos consultores inicialmente procurados, mas também de acompanhamento, de *holding*⁹ (LEHMAN, 1996).

não foi fácil sempre com o orientador do meu lado...acabei conseguindo um convite para trabalhar em uma consultoria...tive a oportunidade e abracei. (SILVIA)

Isto contudo não quer dizer que o caminho seja linear, o planejamento sempre deve ter uma certa flexibilidade e prever situações difíceis que podem ocorrer, mesmo porque alguns passos, mudanças de rumo, atrás podem ser necessários.

como estava me separando cai na esparrela de novo...aceitei o convite para ser gerente de treinamento...voltou a mesma sensação

⁹ Segundo Winnicott (1990) holding seria um mecanismo psicológico que o bebê utiliza consiga criar referências para sua integração no tempo e espaço. Uma referência que indique esta acolhimento também será importante na vida adulta.

ruim, tive herpes, não dormia...pedi demissão e voltei para a consultoria. (SILVIA)

6.5 Mudança de carreira como um processo de imigração

Mudar de carreira implicou para grande parte dos entrevistados mudanças complexas, pois com a nova atividade mudam o espaço, as pessoas, o valor social e a estrutura de reconhecimento.

Esse processo se configura por uma busca de novas possibilidades, seja nos aspectos pessoais (maior expressão de seus talentos, mais contato com pessoas, menos estresse, etc.) seja nos profissionais (maior controle sobre sua agenda, crescimento na carreira), além é claro de aspectos inconscientes que estão sempre presentes, e que em algumas das entrevistas aparecem (busca de uma onipotência perdida, questões mais de ordem narcísica e de diferenciação dos pais entre outras).

Contudo, não é simples, implica em deixar um lugar já conhecido, uma história já construída, colegas, enfim, uma forma de estar no mundo, pois como vimos o trabalho ocupa além do tempo, um espaço ainda privilegiado na construção da identidade da geração estudada.

o trabalho é a sua vida! É a sua personalidade! É você que está lá!
(JULIA)

Neste sentido, mudar de carreira guarda semelhança com um processo imigratório.

Grinberg e Grinberg (1984) sistematizam assim as etapas de um processo migratório que muito se assemelham ao processo da transição.

- a. Sentimentos de dor pelo que foi perdido e o temor pelo desconhecido.

tem uma diferença de fazer faculdade mais tarde, você não ode mais esperar 10 anos para ganhar dinheiro. Tenho 2 filhos é muito diferente das minhas colegas que saíram da faculdade com 23 anos, elas podem ficar fazendo estágio voluntário. A realidade para! Ficaria pensando o que vai ser de mim! (JULIA)

uma culpa do tamanho do mundo de estar na faculdade às 2 horas da tarde! Esse primeiro ano foi muito difícil, ficava pensando o que eu estava fazendo, isso era coisa de louco, largar tudo assim. (JOÃO)

- b. Depois de algum tempo aflora nostalgia e a pena do que foi perdido, mas já pode ver os ganhos da nova cultura.

Fiz Administração porque eu trabalhava em escritório e naquela época era o que me satisfazia, ganhava bem, mas com o tempo a gente vai conhecendo outras coisas e vai mudando e com criança tem troca, calor e isso me agrada. (LAÍS)

Podia ter me aposentado, minhas amigas se aposentaram! Mas eu quis outra carreira, algo mais dinâmico, mais minha cara...eu sabia que ia conseguir trabalhar com o que eu queria. (BEATRIZ)

- c. Recuperação do lugar de pensar, desejar e a capacidade de fazer projetos de futuro.

Comecei a procurar uma identidade prá mim, fazer algo que eu acredito...era com isso que eu me ocupava, eu queria ter um projeto.
(PAULA)

É engraçado ter tantas mudanças porque eu sou um cara avesso a mudanças! Eu não gosto de anexar! Mas mude de país, de área de estudo, fui jogador, agora sou administrado e agora já, já estou pensando em novos projetos. (LUCAS)

Neste processo não há como não falar de lutos, dor, enfim, é um processo de mudança, de transformação. Alguns entrevistados relatam momentos de confusão, depressão. Trata-se, portanto, de um processo de luto como aponta Shaif (1992), contudo não se restringe a ele, existe a necessidade de uma constante negociação com o meio, com a realidade. O processo assim é uma elaboração resultante da dinâmica de um movimento dialético entre regressão e progressão. Um tipo de regressão necessária e que se torna mais fácil se a pessoa aceita que é um estado provisório, mas que requer negociações constantes seja nos aspectos mais voltados à realidade:

É difícil estar em 2 empregos, você está em um e você pensa no outro, isso atrapalha...era bem puxado, não dava tempo para nada...o meu marido na época me ajudava no que ele podia, a gente namorava fazendo os meus trabalhos. (ANDRÉIA)

Como nos aspectos mais pessoais:

será que vou aguentar assistir 2 horas e meia de aula? Não aguentava, saía, tomava água e voltava...fui me forçando! Mas eu nunca deixei de acreditar que um dia ia dar certo! Mas era duro!
(JULIA)

meu marido me deu a maior força! No primeiro ano ele foi aluno ouvinte, porque eu chegava e contava tudo para ele...a gente tinha uma criança de um ano e meio e ele estava aqui! Ele sabia a frustração que eu sentia na minha área e foi percebendo também o meu envolvimento. (JULIA)

eu levantava, saía, corria, ele aceitava, tenha paciência, a gente quase não se via, só no sábado e domingo, mas eu sabia que ele estava ali. (LAÍS)

o que me ajudava a perceber que eu poderia mudar foi ter casado de novo, aí eu tinha um suporte, não financeiro, mas de outra ordem. (BEATRIZ)

No processo poderá haver momentos de fragilidade, de medo e em alguns casos ansiedade e conflitos. Grinberg e Grinberg (1984) salientam no caso dos imigrantes a importância de um ambiente acolhedor e facilitador para a adaptação a um novo país. no caso da imigração de carreira isto também parece ser importante, porque é frequente nas narrativas referências a incentivos familiares, amigos (holding). Em geral tendem a destacar a figura do cônjuge ou namorado(a) como alguém sempre presente uma presença até na ausência como se refere JULIA, descrevendo uma capacidade de *reverie*:

esta capacidade da mãe estar receptiva e continente para as projeções (necessidades da criança) se chama reverie. Se uma mãe funciona como reverie a criança estará em melhor condição de tolerar frustrações e separações. (GRINBERG; GRINBERG, 1984)

Em algumas narrativas este apoio é dado por terapeutas ou orientadores profissionais.

começou um período turbulento, construí a idéia da Psicologia e não da educação sempre junto com a minha terapeuta. (PAULA)

ficou duro...corri para o orientador, sempre ele (SILVIA)

Este apoio é relatado pelos entrevistados como fundamental para o processo de transição. Vale aqui dizer que nenhum outro tipo de apoio ou conhecimento foram citados, deixando clara a importância deste.

Já na nova vida profissional, as narrativas fazem menção a grupos de estudos, colegas de consultório, supervisão, principalmente os que trabalham como consultores, talvez pelas condições da própria carreira, que implica em vínculos muito superficiais, pois os que compõem a amostra trabalham como consultores independentes.

O processo de mudança, portanto, demanda um intenso processo psíquico de lidar com medos, inseguranças, lutos, identificações. O grau de dificuldade desse processo está associado, portanto, às características da pessoa, do ambiente e da nova carreira, tais como: mercado de trabalho, exigências de formação, possibilidade de inserção, entre outras. Não se trata, porém, de um processo fácil, pois a necessidade dessas negociações às vezes passam despercebidas como veremos a seguir. É por esta interação necessária entre processo psíquico e meio que julgamos a transição guarda elementos de semelhança com a imigração.

6.6 Mudança de carreira, mas não de contexto

PAULA foi mantida na amostra por ter mudado de profissão, de carreira, mas continuar trabalhando em escolas, o que poderia ser um facilitador criou dificuldades para a nova inserção.

O teatro foi usado por ela para possibilitar a realização de seus desejos e resolver questões de ordem econômica, sempre com muita criatividade e sucesso.

Comecei a trabalhar com 15 anos porque eu queria fazer intercâmbio e era um jeito de ajudar meus pais a conseguir...eu dançava, tinha talento e resolvi dar aulas. (PAULA)

Sua entrada como professora de teatro na escola.

queria que meu filho ficasse na escola, mas estava apertado, pedi bolsa, a orientadora me perguntou o que eu poderia fazer na escola, sugeri aulas de dança. (PAULA)

Trabalha em algumas escolas por cerca de 8 anos com muito sucesso e boa remuneração e posteriormente.

foi um período turbulento...me separei e resolvi entrar na faculdade...percebe que estava consumida pela necessidade de ganhar dinheiro...por 4 anos fui administrando com “bicos”, dava aulas, monitorias. (PAULA)

Um estágio obtido no quarto ano da faculdade é narrado por ela como a passagem para outra carreira. Foi convidada a trabalhar em outra escola.

Pensava que existia um campo de desenvolvimento de pessoas na escola, procurei a partir disso uma identidade para mim, eu queria a oportunidade de mais isso, um eixo, estava colada nisso...eu tinha feito isso no teatro, desenvolvi um jeito. (PAULA)

Contudo, em menos de 6 meses foi demitida.

Aí eles me mandaram embora no meio do ano com uma sinalização de que eu não posso ir contra a diretoria e fazer o que eu quisesse. Quem é você para fazer isto? Foi o que eles me disseram. (PAULA)

A utilização de estratégias anteriores que haviam resultado em sucesso não tiveram a mesma eficácia.

me ceguei na entrada fiquei muito excitada com a idéia de fazer tudo diferente, tudo o que eu pensava, ir fazendo como eu fazia como professora de teatro. (PAULA)

A nova profissão de Paula demandava dela uma nova postura, uma nova relação com a escola, para o que parece que ela não se preparou. A identidade profissional, como bem sinalizou Dubar (1997), só acontece na relação com o trabalho propriamente dito. Além disso a instituição escola ainda é muito hierarquizada e com as posições muito definidas, o que provocou a demissão. Em contrapartida, as empresas, pelo menos as de grande porte, tendem, até pelo processo de flexibilidade

e o estímulo à polivalência, a facilitar esse processo de adaptação. Em geral, os orientadores de carreira desconsideraram questões como essa no processo de mudança, daí termos mantido PAULA nessa amostra como exemplo.

Do ponto de vista psicológico, essas situações de ruptura, podem causar momentos de desorganização, frustração, de dor.

Eu fiquei muito prá baixo! Eu assim, está difícil! Fui procurar ajuda. Estou tomando um antidepressivo para ajudar. (PAULA)

Essas vicissitudes dependendo de sua intensidade e das condições psíquicas da pessoa, serão elaboradas dando possibilidade de crescimento, ou, em alguns casos, pode provocar surgimento de componentes mais primitivos que precisarão de cuidado.

6.7 Os caminhos para mudar

Como já dissemos das 15 pessoas que compõem a amostra, 8 delas usaram, ou estavam usando, como estratégia de mudança a realização de outro curso superior. Buscando qualificação e identidade através de um modelo conhecido e validado socialmente. Esta estratégia se constituiria de uma antecipação de um estado, sendo a identidade um produto conhecido a ser alcançado, em uma ordem sócio-laboral pré-definida, a identidade seria, portanto, um projeto de estado, para usar a terminologia de Barbier (1996), ou forma comunitária reflexiva para Dubar (2006).

Já os outros 7 constroem percursos individualizados, onde a identidade profissional não é um produto antecipável, mas uma resultante, não previsível entre a articulação dos processos relacional e biográfico (DUBAR, 2006). Para Barbier (1996) a identidade nestes moldes seria um projeto de ação determinado pela construção em

um mundo em transformação, no qual não há modelos e nem produtos finais a serem alcançados, restando à pessoa centrar seus esforços identitários na construção de um percurso com sínteses temporais (RIBEIRO, 2004).

6.7.1 Para quais profissões mudaram?

Com exceção da médica que busca uma nova carreira também tradicional e com o prestígio equivalente, os demais migram para carreiras com contornos menos definidos e que possibilitam carreiras mais individualizadas, mais flexíveis. Do ponto de vista da valorização social das profissões, podemos falar de uma mudança para carreiras menos valorizadas, mas que possibilitam uma “certa liberdade”, uma certa individualidade (Psicologia, Gastronomia, Pedagogia). Não deve ser mera coincidência que 6 pessoas da amostra optaram por atividades ligadas a treinamento, psicoterapia, acompanhamento terapêutico, guardadas as questões ligadas a problemas na composição da amostra, parece possível supor que em um mundo marcado pela desestrutura e poucas referências, a procura por ajuda psicológica e auto-ajuda em geral cresça como aponta Guiddens (2002). Além de que do ponto de vista psicológico, Bohoslavsky (1981, p. 181) pressupõe que:

Qualquer profissão revela-nos tentativas reparatórias do profissional e que toda a escolha de carreira implica na definição de um “com que” (os representantes externos do objeto interno, cuja reparação se procura) e um “como” (os instrumentos conceituais e técnicos para realizá-lo).

Ou nas palavras de SILVIA:

Hoje eu acho que organizações estão precisando de um campo em que as pessoas possam se tratar porque assim como eu estive doente e estive enfraquecida dentro das organizações, acho que as pessoas acabam optando por carreiras muito em função da exposição e do que é associado a isso, prestígio, por exemplo...e eu percebi que cada vez que eu me prendia a isso, eu me distanciava de mim mesma e aí o custo é muito grande e com consultoria eu consigo estar em melhor equilíbrio.

6.8 Construção de identidades profissionais

Na população estudada pudemos observar 4 tipos de construções distintas da identidade profissional: sustentada por um diploma, baseada na identidade almejada, em movimento e funcional.

6.8.1 Construção sustentada por um diploma

Das 15 pessoas que compõem a amostra, como já citamos, 8 fizeram um curso superior para concretizar a mudança de carreira (2 pela primeira vez). Buscam assim, profissões definidas e regulamentadas,.

A identidade profissional é definida, o “script” já conhecido e o reconhecimento social já desenhado.

Os que migram do mundo corporativo são os que de alguma forma, reforçam mais as características das novas profissões, quase que um “oásis” se podemos chamar assim, frente as pressões do mundo corporativo.

Essas mudanças, apesar e demandas de tempo, investimento pessoal e financeiro, parecem ser menos conflitivas porque se baseiam em um “velho modelo”,

ou seja, que, muito além da aprendizagem, a identidade profissional é confirmada por um diploma (DUBAR, 2000). Além disso, os anos de faculdade servem também como uma transição por si só, um processo lento de mudança identitária.

6.8.2 Construção baseada em uma identidade almejada – “uma construção identitária pelas bordas”

BEATRIZ faz um caminho muito pessoal para construir sua identidade de “psicóloga”, vejamos o trajeto:

Trabalhei 12 anos como historiadora, comecei a cansar. Comecei a pensar no que eu poderia fazer. Fazia muito tempo que eu fazia massagem e eu comecei a ter contato com psicoterapia corporal...comecei a fazer curso de massagem e praticar com amigos...eu resolvi fazer Psicologia, mas já sabia que eu iria trabalhar com o corpo. (BEATRIZ)

A busca da formação, da certificação para a nova profissão.

fui fazer Psicologia...fiz só até o segundo ano...o curso não era bom, os colegas eram muito jovens, imaturos...eu tranquei, continuei fazendo curso de massagem e trabalhando com isso! Só massagem mesmo. (BEATRIZ)

A formação alternativa.

fui fazer um curso para melhorar meu trabalho, uma formação neoreichiana...uma massagem com olhar psi...fui adequando conhecimento de Psicologia e foi acontecendo.

A nova identidade.

fui fazendo uma passagem de massagista para psicoterapeuta nesta abordagem. Foram anos de formação e acabei dando curso.

Alicerce da nova identidade.

O que me ajudou foi ser convidada para dar aula no instituto em que eu havia feito a formação

é uma clínica diferente, eu sou psicoterapeuta, não sou médica, não sou psicóloga e meus pacientes sabem...eu acabei trabalhando com o que eu queria, com a Psicologia...eu fui do meu jeito...fui pelas bordas, é um percurso exclusivo meu!

A identidade profissional aqui não se baseia na formação legitimada para ser psicóloga. Ela vai construindo a sua própria identidade de psicóloga “pelas bordas” usando sua própria expressão. Mas, apesar de ser uma constituição identitária única, ela é legitimada através das estruturas de formação dos profissionais de saúde que a aceitam como aluna e lhe certificam um determinado saber. Contudo, isso não seria suficiente sem o apoio e a aceitação de um determinado grupo que a reconhece como igual, o que lhe dá o sentimento de pertencimento.

6.8.3 Uma identidade em movimento (identidade interiorizada)

SÉRGIO vai construindo e reconstruindo sua identidade por meio e pelos projetos que vai realizando. Um bico:

comecei a trabalhar com AutoCAD em um escritório de engenharia, como tinha facilidade para ensinar, dava aulas para os outros funcionários, a computação ainda era novidade. Como o computador indo para as casas o meu mercado foi se alastrando...peguei o nicho da 3ª idade, em paralelo abri o escritório de arquitetura...mas nunca deixei as aulas. (SÉRGIO)

Uma proposta

dava aulas para muitas pessoas, inclusive psicanalistas e aí eu fui conhecendo um pouco da área, conversando, ajudando a preparar palestras...um dos alunos me pediu para ajudá-lo com o filho autista que gosta de um jogo de computador. Ele me dava orientações e como começou a dar certo, conheci toda a equipe que trabalhava com ele. (SÉRGIO)

Uma demanda

teve muita empatia com a equipe e eles tinham pacientes que tinham esse viés do computador e tinha uma falta de um profissional que pudesse fazer a ponte. Isso porque tipicamente quem lida com computador é técnico, e só fala essa linguagem...e eu vinha das minhas aulas para a 3ª idade e pessoas muito diferentes. (SÉRGIO)

Uma nova atividade

aí minha vida mudou mesmo! É muito gratificante...começou a aumentar o meu trabalho com pessoas especiais e ficar incompatível com a arquitetura...foi a grande decisão da minha vida...através de indicações comecei a fazer mais e mais trabalhos. (SÉRGIO)

A identidade

comecei a só trabalhar com o nome de Acompanhante terapêutico, professor de computação, acompanhante...posso trabalhar travestido de vários formatos...nem existia o que eu faço há 20 anos atrás, sobretudo uma carreira flexível, sem preconceito. (SÉRGIO)

Mas...

fui buscar qualificação, fiz um curso de AT¹⁰...falta um pouco...falta o nome do que eu faço e eu não sou da área psi! Porque precisa de um nome? (SÉRGIO)

¹⁰ Acompanhante terapêutico

Como vimos, a atividade, o trabalho, vai se constituindo na relação com os clientes, com o mercado. Neste caso não há um modelo de profissão no que se projetar, não existe *a priori* uma identidade profissional a ser alcançada, a falta de um nome, de uma designação, fragiliza, no sentido de que é a narrativa dele que molda, que desenha a sua atividade, que o faz ser reconhecido por um determinado grupo, mas não dá o sentimento de pertencer. Mas, o próprio SÉRGIO pontua que o grande risco neste tipo de construção identitária é se perder, confundir ou invadir áreas de outros profissionais, enfim é ficar sem limites, um estado de vulnerabilidade identitária (TOURAINÉ, 2001).

Em um certo sentido meu limite tem sido minha própria vivência e a minha supervisão, que vão me sinalizando o que eu posso ou não fazer...penso em buscar novas qualificações que me dêem um apoio formal, por escrito, algum tipo de diploma. (SÉRGIO)

SÉRGIO recebe demandas, experimenta, cria o seu projeto de trabalho, repensa, reconstrói, vai se construindo no seu fazer.

Os projetos como afirma Ribeiro (2004), são formas de inserção social, produzindo continuidade experiencial e passíveis de serem transformadas em experiências vividas e em construção de si mesmo, como ator social, como observamos na narrativa de SÉRGIO. A esse processo Bleger (1972) chamou de identidade interiorizada.

6.9 Uma identidade funcional: consultor

Ao iniciarmos este trabalho havíamos definido não incluir profissionais que se denominasse consultores por acreditarmos tratar-se apenas de uma mudança de contrato de trabalho, porém, as narrativas mostraram o nosso engado.

A denominação “consultor” tem a cada dia se tornado mais freqüente, definidos como profissionais, em geral de nível superior, que por meio de contratos pontuais e de curto prazo prestam serviços às empresas, inclusive em alguns casos na própria empresa na qual já tiveram vínculo com carteira assinada. Estas experiências constituem, via de regra, o produto a ser oferecido:

como a empresa que eu trabalhava era super organizada, eu comecei a falar, dar palpites e começou a consultoria. (MÁRIO)

eu acho que a minha vantagem é que na frente de executivos, eu tenho experiência, falo sobre RH, marketing, negócios...conheço o dia a dia deles, porque eu fui uma e em diferentes culturas organizacionais. (SILVIA)

como eu conhecia muito a estrutura das empresas e planos de carreira, eu acompanhava executivos em crise de carreira...o que de uma certa forma eu fazia na empresa. (RAFAEL)

Os consultores entrevistados referem-se à busca deste tipo de atividade como forma de manter uma certa distância das empresas, referindo-se com frequência a pressões, cobranças intensas e falta de reconhecimento, razões também elencadas em outras pesquisas com esta população (GOLD; FRASER, 2008; FONTES FILHO, 2006; COSTA; CAMPOS, 2006; GOMES DA SILVA, 2008).

eu me lembro de que sensação horrível! De não conseguir respirar! Estava travada física e emocionalmente...na consultoria eu cuido da minha agenda. (SILVIA)

eu comecei a tomar conta de toda a informática na fábrica, comprava, instalava, fazia os contratos com os fornecedores, dava treinamento, só que a minha função continuava sendo auxiliar de escritório e não ganhava mais nada com isso. (RAFAEL)

Apesar da busca de uma atividade autônoma, a prática cotidiana mostra que é difícil sustentá-la até porque implica em transformações bastante profundas:

a. Abandono da “identidade da empresa” (DUBAR, 2000)

Nas narrativas aparecem muitas referências às empresas em que trabalhavam, inclusive um dos entrevistados indica sua narrativa dizendo: “eu trabalhei na empresa X por 12 anos”, mostrando a força da empresa, da marca na identidade profissional, mesmo que já apresentada no passado, constitui o diferencial profissional e ao mesmo tempo uma ilusória forma de pertencimento àquele grupo de pessoas.

liguei para um ex-X, um ex-colega X...isso parece cartão de visita: ex-qualquer coisa. (SILVIA)

sair da X é difícil! Porque X é X! Você sabe. (MÁRIO)

não dá para sair da empresa X e ir para outra qualquer. (RAFAEL)

b. Instabilidade

Acostumados com um salário fixo ao final do mês, esta adaptação parece se constituir como a mais difícil.

ai dezembro, janeiro e fevereiro já não sai nada e ainda juntou com a crise econômica, ficou difícil, mas depois... (SILVIA)

trabalhava muito, corria atrás de clientes...e não tinha muito retorno financeiro (RAFAEL)

eu ganhava quase tanto quanto na empresa, mas ficava ansiosa, mas de uma forma diferente. Não tenho remuneração fixa no final do mês e você tem sempre que estar agitando novos trabalhos (SILVIA)

c. Busca de conhecimento

O produto de venda do consultor é o seu conhecimento, mas não qualquer conhecimento, algo que está já modelado, pronto para ser consumido.

a maneira do consultor se manter atualizado é fazer cursos, ter certificações, sempre tem algo para aprender e virar um produto...aplicar pela consultoria, a técnica. (SILVIA)

d. Da própria auto imagem

Concebida antes como um assalariado.

fui criado em um outro modelo, onde o que era valorizado era o "empregado modelo", aquele que trabalha a vida toda em um mesmo lugar, saindo na aposentadoria. Com o meu pai foi assim. (

Essas incertezas e instabilidades levaram os três entrevistados a voltarem para empresas em determinados momentos.

estava em um período difícil na consultoria, não tinha o retorno financeiro...até receber uma proposta para trabalhar como diretor de recursos humanos. (RAFAEL)

como eu estava me separando, estava insegura, cai na esparrela de novo...e aí aceitei o convite para ir ser gerente de treinamento. (SILVIA)

MÁRIO voltou e continua na empresa.

começou a ficar mais difícil conseguir trabalho. Ai apareceu esse trabalho nessa empresa, que segundo a pessoa que me contratou, era o meu perfil. (MÁRIO)

MÁRIO saiu da grande empresa por falta de reconhecimento do seu trabalho e encontrou nesta nova empresa o que queria ter obtido na anterior. Nove anos como consultor parecem na sua narrativa apenas um breve período de transição.

Aí apareceu o concorrente Y! Tudo o que eu queria que a X tivesse reconhecido em mim: um gerente! Alguém com capacidade, a Y reconhece!...foram 8, 9 anos desde sair da X até chegar o que eu queria. (MÁRIO)

Chama a atenção nestas narrativas também, em comparação com as demais, um esforço da valorização das características pessoais, que longe de soar como arrogância, talvez se configure como uma tentativa de reforçar o sentimento de segurança perdido com o fim do contrato estável de trabalho, e em outro nível, uma tentativa de resistência à fragmentação do “self”, uma reação a uma situação de incertezas que em última instância dificulta a construção de projetos de vida (TOURAINÉ, 1998).

tinha uma capacidade maior do que eu sabia. Eu era uma pessoa curiosa, voluntariosa, vamos dizer assim, mas comecei a perceber que eu tinha potencial. (MARIO)

eu sempre fui uma pessoa disciplinada, responsável...sempre tive força e ânimo para trabalhar, batalhar a minha carreira. (SILVIA)

Uma situação que pode proporcionar a constituição de um “falso-self” (WINNICOTT, 1983), uma falsa identidade definida pela construção de projetos provisórios, com grande instabilidade, sem gerar história.

a consultoria fechou o maior projeto e ela me convidou para trabalhar, mas eu não podia...estava trabalhando ...nao me lembro se na X ou na Y, aí quando acabou, fiquei 3 meses em casa...aí era fevereiro eu já iniciei fazendo um trabalho que eu nem sabia...foi interessante, mas não vou mais fazer...achei que faltavam algumas coisas, mas não posso mudar a estrutura, eu só entrego... (SILVIA)

As duas primeiras construções apesar de estruturalmente diferentes, são baseadas na busca de uma identidade conhecida e reconhecida, uma identidade a

priori do ponto de vista sociológico (DEMAZIERE; DUBAR, 2006). As duas últimas se referem ao que Demaziere e Dubar (2006) chamam de forma societária narrativa, que se define como construção constante de estratégias.

O ponto de semelhança é a construção constante de projetos como elementos estruturantes das narrativas, contudo, será que estamos falando do mesmo processo?

Os projetos de SÉRGIO são construções feitas a partir da sua prática, contudo não se trata de uma prática reprodutora, ao contrário, é uma prática que o transforma e quando o transforma, transforma também a sua ação, um movimento dialético de construção na qual ele se reconhece como sujeito e assim também é reconhecido como ator social. O medo manifesto da falta de limites é o balizador dessa tentativa constante de construção de si.

Já no caso dos consultores, o projeto não se constrói na relação, ele é pré-construído, pré-moldado, ele é apenas executado, o que move é o resultado, mas não algo, pelo menos na maioria das vezes, que a pessoa reconheça como sua e possa se reconhecer como sujeito. De fato temos, pelo menos nos consultores que fazem parte desta amostra, dois tipos de relação com o projeto: um de aderência e outro de instrumento.

Assim RAFAEL se adapta ao projeto de maneira funcional, não se apropria dele, não constrói nem se reconstrói a partir dele, longe de gerar identidade parece ser uma estratégia adaptativa, de sobrevivência frente ao mundo do trabalho tão complexo, aproximando-se do que Kraus (1998) denomina de difusão adaptativa, um falso-self.

Já para SILVIA, os projetos de consultoria também não a constituem, não há dialética nesse processo, é um uso instrumental para manter uma identidade de executiva de sucesso que trabalhou em várias empresas, e é como membro destas empresas que ela ancora seu projeto identitário (identidade de empresa). Os projetos são instrumentos para que ela possa continuar na empresa e poder se afastar dela, uma tentativa de autogerenciamento da carreira.

6.10 O que as narrativas revelam

Mas o que mais essas narrativas nos revelam? Apresentam panorâmicas sobre as grandes questões do mundo do trabalho e nos contam sobre os processos.

6.10.1 Sobre o mundo do trabalho

6.10.1.1 A mudança de paradigma

Mario nos conta da rigidez do modelo fordista/taylorista em que não havendo a descrição da função o trabalho que ele desenvolvia não era passível de reconhecimento, continuaria como auxiliar de escritório. Realizou vários cursos, inclusive pela própria empresa melhorando sua qualificação profissional, aqui sinônimo de um certificado, diploma. O empenho de Mário, sua dedicação, não encontrava contrapartida, a falta de reconhecimento pela rigidez da estrutura, o fazem buscar outro caminho: a consultoria, sinônimo para muitos de profissional autônomo. Precisou aprender a viver com a instabilidade, buscar trabalho. Após 9 anos foi convidado a ser gerente administrativo de uma empresa de médio porte. Como se não tinha a qualificação, nem a experiência para tal? Porque suas características pessoais estavam adequadas às necessidades da empresa. Características pessoais que hoje se somam às qualificações de trabalho, um deslocamento da valorização do conhecimento técnico para a capacidade de obter resultados.

*Em 2009 fiz 30-40 alterações em termos de liderança, de pessoas, de processos, 21 delas já surtiram resultados, estamos caminhando bem.
(MARIO)*

Essa capacidade de obter resultados, de tornar conhecimento manifesto em ações, é chamado de competência.

Então eu era alguém que sabia informática, sabia conversar com as pessoas, sabia conquistar as pessoas para usarem o computador nas suas atividades...então aqui nesta nova atividade que eu nunca tinha feito, mas que segundo o cara que me contratou eu tinha perfil que é: escutar, envolver as pessoas, que era o que eles estavam precisando para fazer a gestão da excelência. (MARIO)

6.10.1.2 O paradigma da competência e suas consequências

Competência “se refere a capacidade real para atingir um fim em determinado contexto, capacidade está constituída por certos conhecimentos e habilidades necessárias do indivíduo” (PAIVA; MELLO, 2008). Ou seja, o resultado é o elemento chave dessa política organizacional. Este mecanismo tem respaldo principalmente na política de remuneração por resultado e metas, que em geral representam um número muito maior de horas trabalhadas.

não podia deixar o equipamento sem funcionar, e o concerto só podia ser feito de madrugada, como eu conhecia a parte técnica, varava a madrugada com o pessoal de sistemas (JOÃO)

Do ponto de vista do trabalhador o reconhecimento é feito pelo bônus, em algumas empresas e para alguns cargos individualizados, aumentando também a competitividade entre os colegas. Metas alcançadas são metas refeitas, aumentando-se não apenas o número de horas, mas também as exigências.

Eu passei a ter um cargo de exposição maior, eu falava inglês, mas tive que melhorar muito, o que despendeu um esforço adicional de horas que eu poderia estar em casa com os meus filhos. O resto do tempo eu passava em reuniões, no telefone, e-mail, tudo em inglês (SILVIA)

Nossos entrevistados nos contam da intensificação do trabalho, que também é sentido por meio de uma outra característica da empresa atual: a polivalência.

6.10.1.3 Polivalência

A redução do quadro de funcionários, o foco em resultados, implica em atividades redistribuídas. Além da complexidade maior advinda da tecnologia e dos processos administrativos, ainda existe uma carga extra de trabalho a ser executado. Com o desmonte dos postos de trabalho, das descrições de função, as atividades vão sendo delegadas:

Me convidaram para ser gerente de treinamento e em 15 dias que eu estava lá na empresa assumi a área de remuneração. (SILVIA)

Eu entrei como gerente, eu tinha menos de 30 anos e vinha de fora para gerenciar um pessoal bem mais velho. Um pessoal que dominava os sistemas e eu não tinha experiência nem no sistema e nem de vida mesmo. (JOÃO)

Os entrevistados falam de não dormir, de estresse, de tomar remédios, enfim uma situação bastante crítica levando a buscar novos caminhos.

Também com a polivalência fragmenta-se a noção de profissão dentro das organizações.

Entrei para a área de logística porque quando eu preenchi a ficha achei que era o que mais se ajustava com o meu perfil, mas eu desconhecia o perfil da empresa que você podia migrar de área conforme o seu interesse e a vontade da empresa. (SILVIA)

Polivalência é um elemento chave na constituição da identidade profissional nesse novo contexto.

6.10.1.4 A questão da profissão

Gyamarti (apud PAIVA; MELO, 2008, p. 351) define profissão como:

Direito de regular e controlar sua própria atividade e do monopólio profissional, fruto de leis que impedem indivíduos formalmente não considerados membros de um determinado grupo profissional a competir com esses profissionais.

Desta perspectiva profissão está relacionada à reserva de mercado e a grupos de poder. Para Parsons (2005) no entanto, profissão é uma competência técnica e prática, formalmente desenvolvida por instituições e educacionais.

A definição de profissão, segundo os dois autores, passa por uma questão política. Coelho (1999) ao descrever os percursos das profissões de Medicina, Engenharia e Direito no Rio de Janeiro de 1822 a 1930, salienta que para uma ocupação se transformar em profissão estão envolvidos os praticantes, o Estado, as

instituições de ensino. Desta forma, profissão mais que um saber é uma construção social, que pode ser criada mediante algumas condições e interesses e tem seu status de reconhecimento rebaixado ou elevado dependendo tanto de aspectos da própria área do conhecimento quanto de questões sociais e de mercado.

Neste estudo a questão da profissão apareceu tanto entre os que trabalhavam nas empresas que, por meio da polivalência vêem este conceito perder o valor e com ele um monopólio de saberes e status, quanto entre os profissionais chamados de liberais, nas narrativas de ANDRÉIA e SÉRGIO.

No primeiro caso, existe a desqualificação do profissional, no sentido em que a formação, o conhecimento só tem valor enquanto for aplicável. E este é o grande paradoxo desta nova organização do trabalho, que ao mesmo tempo exige educação continuada (DUBAR, 1996; LEHMAN, 2005) para acompanhar o desenvolvimento tecnológico, científico, entendido aqui como conhecimento aplicado e aplicável. Exemplo disso são os MBAs. Estes cursos que capacitam profissionais tendo como balizador as necessidades das empresas, instrumentam os alunos a lidarem com novos conceitos, ferramentas a partir de situações de trabalho, visando o melhor desempenho ou ainda capacitando para novas funções como aconteceu com JOÃO, cujo MBA teve por objetivo a migração da parte eminentemente técnica para a parte administrativa, ou na verdade o acúmulo das duas que foi o que acabou acontecendo com ele.

SÉRGIO e ANDRÉIA falam da desvalorização de suas carreiras iniciais, uma mudança que descrevem como de um profissional a ser consultado e respeitado pelo seu saber, a um empregado que pode ser chamado a qualquer hora do dia ou da noite e fazer consultas inclusive sobre o problema de outras pessoas. As relações são de cliente para prestador de serviço e não mais de alguém que detém conhecimentos para um cliente.

O fácil acesso a informações, bem como o valor social agregado às profissões está no cerne desta questão. As profissões que antes tinham uma membrana clara e definida, expressas por meio de papéis ocupacionais arrolados socialmente (BOHOSLAVSKY, 1982) hoje não possuem mais. A complexidade do mundo do trabalho

produz um número cada vez maior de especializações e subespecializações, tornando o saber fragmentado e portanto, menos valorizado. Além disso, o acesso cada vez maior à informação seja pela mídia de uma forma geral, seja pela internet, (GIDDENS, 2002) faz com que o conhecimento especializado seja constantemente apropriado pelo leigo, a informação desta forma passa a ser o elemento mediador dessas relações, descaracterizando as relações de ajuda e outras.

Giddens (2002) dá especial destaque à qualidade dessas informações que segundo ele, sofrem um efeito de *bricolage* (colagem), uma justaposição de histórias, notícias, curiosidades e informações científicas, que não tendo nada em comum, gerando uma visão incompleta dos fatos, um falso saber que se coloca em oposição ao saber do especialista

6.10.2 Das primeiras escolhas às mudanças

O que nos revelam as narrativas sobre os entrevistados? Revelam a angústia da nova crise profissional de LUCAS, mostram a busca da onipotência infantil que a profissão anterior não conseguiu dar a ANDRÉIA, revelam conteúdos e sentimentos conscientes e inconscientes implicados no processo de mudança de carreira. A narrativa para alguns de fato é truncada, com idas e vindas, como advertia Sennett (1999), mas sempre buscando a linearidade, a produção de sentido, mas a psicanálise adverte que ela sempre será truncada, reveladora. Assim SILVIA inicia sua narrativa dizendo que começou sua carreira, a sua história profissional como professora, que agora retomava esse percurso. Relata sua história como executiva e sua mudança para consultora de RH. Onde estava a ligação? Que lógica era aquela? Responde falando sobre fazer magistério porque era o que todas as mulheres da sua família faziam e que estagiou em educação infantil, experiência rápida, optou pela economia, mas agora aquela experiência se enche de sentido, porque ela é professora de executivos. A “vida recontada não é a vida” já alertava Delory-Momberger (2006, 2008), mas é uma construção de si, algo que torna eventos talvez isolados, fragmentos de vida em uma

história, uma justificativa, um sentido. As histórias de vida devolvem aos seus narradores o sentido, a linearidade da experiência, contam a eles próprios quem são, não mais uma executiva de sucesso, mas uma professora, uma identidade que se transforma e retransforma na busca da coerência, da tessitura, da intriga, na terminologia de Ricoeur (Delory-Momberger, 2006, 2008). Será? Será que esta é de fato a construção de si? O discurso parece lógico, linear, mas é apenas discurso. A construção de si não se faz no discurso, se faz na ação e no reconhecimento do outro, se faz na dialética. SILVIA continua com sua identidade profissional de executiva e a relação com o mundo se dá por meio de sua identidade ocupacional consultora, professora de executivos.

Não é de se espantar que as narrativas sejam lineares, fáceis de acompanhar, só na retomada, no ouvir a gravação aparecem os meandros, as falhas, os buracos, mas também os alinhavos, a tessitura do sentido.

As narrativas, a própria construção delas revela esforço, um esforço psíquico visando criar a continuidade, o encadeamento. Não é fácil mudar, transformar-se é sinônimo de passar por crise, não há como ser diferente, mais sofridas, menos sofridas, mais longas, menos, falamos sim de crise nos dois aspectos dela, como aponta Lehman (2005) ou a Filosofia chinesa, sofrimento e oportunidade de autoconhecimento.

Mudanças completas: o abandono de um estilo de vida para outro totalmente diferente, o escritório da administradora vira uma sala de aula com crianças rindo, chorando, vivendo. Ou ainda pode se transformar em uma cozinha, ou em uma sala de atendimento. Ou mudanças parciais da professora de Teatro que vira psicóloga escolar, ou ainda uma transformação da forma, não apenas do vínculo de trabalho, uma forma defensiva de estar no ambiente gerador de sofrimento, de doença, como o consultor.

A desadaptação é do indivíduo, não conseguem por características pessoais, por limitações, o discurso da culpabilidade não está só nos desempregados de Neves (1994) ou de Costa (2005) está também entre os mais qualificados, dissimulados, mas presente. Alguns conseguem se aposentar no mesmo trabalho, vão mudando de

empresa para empresa, vão construindo um outro caminho. Mais resilientes? Uma maior segurança ontológica? Temos que ter cuidado para que os conceitos não tome lugar normativo, porque como vimos mudar requer muito empenho, muita força e também segurança ontológica.

6.10.3 Questões pessoais

O discurso do trabalho é tão forte que desloca as questões pessoais para um segundo plano, talvez essa frase fosse mais adequada para a época de uma organização de trabalho mais estruturada, hierarquizada, geradora de identidades-tipos, como sugerem Berger e Luckman (1986).

Nas narrativas o trabalho e a vida se confundem, ou melhor: Trabalho é vida! Como exclama JÚLIA. O fato é que as questões pessoais, as separações, as necessidades familiares, aparecem mais nas narrativas dos entrevistados que não estavam no mundo corporativo.

Assim PATRÍCIA pode falar de seu interesse por arte, do seu gostar de fazer, de ver algo concreto que a Psicologia não lhe dava, ou ainda ANDRÉIA contar das mudanças na sua família após a morte da sua mãe e todo o sofrimento que isto vem lhe acarretando, PAULA pode falar da depressão de ter sido demitida, SÉRGIO narra como a esposa queria que ele arrumasse um emprego, BEATRIZ reforça que não conseguiria mudar se não tivesse casado outra vez. Nas mudanças estão tentativas de buscar outro estilo de vida, de viver de uma outra forma, algo criativo, algo que responda mais aos chamados conscientes e inconscientes.

Surgem também nestas narrativas as motivações inconscientes, a reparação da onipotência no caso de ANDRÉIA, o narcisismo positivo de MAURO, a busca do caminho pessoal de PATRÍCIA, o desafio que move SÉRGIO. Contudo, entre os entrevistados que construíram carreira no mundo corporativo, a narrativa prende-se ao trabalho e suas vicissitudes, pouco falam da família, de si mesmos, o trabalho invadiu o lado pessoal, é a gramática da indiferenciação. Talvez como defesa para não

falar de conteúdos pessoais, mas o vulto da reação emocional ao contar da aceleração, da exploração, mostra a força que ele tem.

6.10.4 Construção identitária em um mundo instável

Das entrevistas surgem quatro possibilidades identitárias. A mais comum foi a mudança, a construção de uma nova identidade profissional a partir da realização de um curso universitário. Um caminho já conhecido, já experimentado, uma estratégia de fechamento dentro das categorias conhecidas (CASTELLS, 1997; DUBAR, 2006).

O tempo, o investimento pessoal e físico, o esforço psíquico, parecem servir como preparação para um novo nascimento. Uma migração lenta e gradual, mas que de alguma forma parece visualizar o que existe no final, qual o contorno, no que ele irá se transformar. Mesmo que isso não seja mais possível como alerta Fonseca (...) sobre a falta de membrana das profissões hoje, isso é almejado, é a gramática a ser seguida. São portanto construções identitárias tradicionais, baseadas em velhos paradigmas.

Ainda é pautada neste modelo de profissão que BEATRIZ vai se constituindo psicóloga “pelas bordas”, como ela mesma conceitua, traçando seu próprio percurso, utilizando a flexibilidade tanto da educação, quanto do mercado de trabalho.

Contudo, esse tipo de construção identitária necessita de um reconhecimento pelo outro para existir porque ela foi forjada para ser vista de uma determinada forma e só o outro pode confirmar se o intento foi cumprido.

BEATRIZ constrói sua identidade nos cursos, com seus clientes que viram pacientes, mas só pode se considerar “psicóloga” (durante a entrevista ela se refere a si mesma como psicóloga) quando um grupo de psicólogos declaram-na como igual ao convidá-la a lecionar em um curso de formação.

SÉRGIO nos apresenta a carreira pós-moderna e a identidade profissional correspondente. De arquiteto que lecionava computação, vira professor de informática para 3ª idade, que vira um profissional que usa a informática como recurso

terapêutico, que vira acompanhante terapêutico, que vira acompanhante pedagógico, enfim, sua identidade vai se transformando a cada novo projeto que se apresenta.

Gostaria de um nome para definir sua atividade, de um diploma, mas esse é o jogo identitário, um horizonte aberto de possibilidades. Mas que tem como pilar o reconhecimento de pacientes e outros profissionais. Contudo, não é suficiente o medo é se perder, não ter contorno, invadir e ser invadido, precisa de continência, precisa de limites.

Eu busco não invadir, em certo sentido, o meu limite, o balizamento tem sido minha própria vivência e a minha supervisão que me sinaliza que não é para você isso, cai fora!. (SÉRGIO)

SÉRGIO, criativo e bem sucedido, aponta para a possibilidade deste tipo de configuração de identidade, mas também mostra a necessidade de acompanhamento, de continência, para não se sentir à deriva para usar a metáfora de Sennett (1999).

O grande desafio identitário está representado pelos consultores. As referências identitárias são as empresas em que trabalhavam, e o produto de seu trabalho, meramente funcional, referem-se nas entrevistas às suas atividades como de “entrega”, “delivery”, não há apropriação.

RAFAEL mostra uma aderência a essa funcionalidade, chamando a si próprio de “faz tudo”. Por outro lado SILVIA parece estar ancorada em termos de identidade nas grandes empresas que trabalhou, e o trabalho como consultora seria uma estratégia para continuar trabalhando dentro das empresas, mas com uma certa proteção, um autogerenciamento de quanto quer ou não se envolver. Consultora assim seria uma forma, uma estratégia para manter sua identidade profissional como executiva, mas com a possibilidade de fazer o trabalho, ser avaliada e ter a sensação de término, de fim.

Descrevemos o mundo do trabalho do ponto de vista dos entrevistados, bem como os processos de transição e a construção de identidades, e a questão que se coloca é no que isto pode auxiliar um orientador profissional em seu trabalho?

7. CONCLUSÃO

Mudar de carreira é uma decisão difícil e nos casos estudados uma crise mais geral do que só a relação com o trabalho, são épocas difíceis de grande carga emocional, desestruturação, mas também uma possibilidade de mudar o estilo de vida e com ele as relações com o mundo e consigo mesmo. Foi o que observamos nestas pessoas, se não a concretude, a busca disto. Talvez esses sejam os casos que Shlössberg e os consultores com os quais conversamos encaminhariam para um atendimento psicoterápico. Os relatos não sugerem diferenças significativas entre homens e mulheres no processo, a maternidade que poderia ser um elemento desencadeador do processo surge nas entrevistas como uma possibilidade de concretizar a mudança, na verdade filhos aparecem como um elemento central na narrativa de um homem: CARLOS.

Retomando as observações da pesquisa de mestrado, as pessoas que mudaram ou pelo menos se mostraram propensas a isto, eram de fato aquelas que estavam em um momento de vida onde convergiam outras questões pessoais, familiares, enfim, uma crise de maior ou menor intensidade, mas que provocava questionamentos. Um dado que deve ser relatado, mas com muita cautela, foi a idade em que essas mudanças ocorreram, por volta dos 35 anos, antes do que a literatura (SUPER, 1980; SCHEIN, 1993) indica como esperada, que seria por volta dos 40 anos. A cautela se deve a não querer normatizar, ou considerar que seja uma fase esperada como indicam os autores mencionados. É interessante, contudo, que nesta idade a maioria dos entrevistados já relataram posições de gerência ou uma certa estabilidade profissional, o que é um indicador de aceleração das carreiras, e uma dedicação ao trabalho muito maior, a indiferenciação vida profissional/vida pessoal aparece em muitos relatos.

As novas atividades profissionais contudo, não implicam pelo que pudemos observar menos trabalho, ou menor dedicação, ao contrário, continuam trabalhando muito, mas em atividades que em que o autogerenciamento seria maior e as atividades mais prazerosas.

Respondendo à questão inicial que gerou esta pesquisa, por que apenas algumas pessoas mudam de carreira? Porque mudar implica em uma imigração, nesta travessia existem perdas, recomeçar não é fácil e às vezes impossível, não podemos perder de vista que a amostra é composta de pessoas de classe média, com curso superior, ou seja, com possibilidades materiais muito acima da população em geral. Nos casos estudados a questão econômica, busca de melhor remuneração, não foi o motivador das mudanças como seria de se esperar, se fosse isso, disse MAURO, “eu só mudaria de área na Administração”.

Na verdade apenas CARLOS ganha mais do que na sua antiga ocupação. As condições de trabalho são citadas principalmente pelos entrevistados ligados ao mundo corporativo, mas parece que só isso não responde à questão.

Em algumas entrevistas aparecem com muita clareza determinantes de ordem psicológica, elementos de ordem reparatória, por exemplo: narcisismo e onipotência. Em outras aparece o desejo de mudar de estilo de vida, de ficar mais com os filhos, e de autogerenciamento. Neste sentido a mudança é multideterminada por aspectos conscientes e inconscientes e que se manifestam por meio de uma crise. Voltando à pesquisa desenvolvida pela autora no mestrado, as pessoas que mudaram ou fizeram projetos de mudança, apresentavam também essa insatisfação com o trabalho, mas que de alguma forma também se generalizava para o estilo de vida, as relações. Temos aqui configurada um tipo de demanda de orientação profissional, e nunca é demais lembrar que dos 15 entrevistados, 3 buscaram esse tipo de ajuda profissional, mas apenas um relata que houve uma ajuda efetiva. Mas o que os entrevistados relatam destas orientações?

Um relata que traçou um plano de ação que não conseguiu viabilizar, outro conta que o processo havia colaborado muito no seu autoconhecimento, mas não trouxera resultados na prática. Já a terceira relata um processo mais longo e um posterior acompanhamento.

O que isto nos sugere? Nestes tipos de caso um atendimento mais centrado na questão do trabalho não parece ser suficiente, mas é necessário, ao mesmo tempo, que seja tratado.

De posse da análise dos processos de transição e de como a “nova identidade” se reconfigura, abrimos aqui a possibilidade de se pensar uma forma prática de intervenção em orientação profissional para este tipo de demanda:

1. Narrativas autobiográficas. Esta pode ser uma estratégia interessante para diagnosticar as questões conscientes e inconscientes que estão em jogo. Torna-se uma técnica interessante porque ao relatar, a própria pessoa vai se dando conta de algumas repetições ou mesmo do valor que dá a uma coisa e outra e atribuição de sentido a estas experiências. A narrativa do “eu” pode tanto trazer essa sensação de linearidade, continuidade, como pode ressaltar as rupturas, a falta, enfim as questões conscientes e inconscientes presentes.
2. O modelo dos 4S de Schlössberg et. al. (2006) pode servir de guia para diagnóstico, principalmente para os orientadores inexperientes.
3. Esta pesquisa mostrou também a importância do orientador ficar atento a como a pessoa escolhe escolher, a deuteroescolha. Buscando na clarificação e na reflexão aumentar as possibilidades de lidar com escolhas, de escolher.
4. A situação de crise mais ampla, requer um maior cuidado com o “holding”, talvez nestes casos seja interessante que as pessoas sejam atendidas duas ou três vezes por semana, dependendo do grau de ansiedade.

Até aqui não configuramos nada que possa ser específico para este tipo de caso e não para outras orientações de adultos, a questão torna-se específica na medida em que o orientando escolha de fato mudar de profissão.

5. Necessidade de se averiguar qual é a mais adequada forma de transição avaliando as possibilidades tanto pessoais como de suporte do orientando.
6. Processo e levantamento das possibilidades, desejos e também das impossibilidades, dos limites. Em geral, esse tipo de orientando já expressa algum desejo de atividade, de profissão que gostaria de desempenhar, se não for o caso ao menos o estilo de vida que gostaria de ter.

7. Desenvolvimento do plano de transição, levando em conta as características não apenas do orientando, mas também da própria carreira escolhida.
8. Acompanhamento da transição e mudança que pode ser feito mensalmente de início e depois mais espaçadamente.

Nesta perspectiva o que se propõe é um trabalho de orientação mais longo, mas também a transformação do papel do orientador em alguém que auxilia as pessoas em épocas de crise profissional para alguém que acompanha as pessoas em suas trajetórias profissionais.

Esta forma de conceber a orientação profissional mostra-se importante para auxiliar as pessoas que querem ou precisam, mudar de carreira, mas se pensando em um mundo do trabalho cada vez mais complexo, esta parece ser uma possibilidade a ser estendida a todos, auxiliando nos pequenos ajustes e nas grandes rupturas profissionais às quais estamos sujeitos.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho - metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1996.

ANTUNES, R. *Os Sentidos do Trabalho*. São Paulo, Boitempo, 1999.

ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. *The boundaryless career – a new employment principle for a new organizational era*. Nova York: Oxford University, 1996.

BARBIER, J. M. *Elaboração de projecto de vida e acção e planificação*. Porto: Porto, 2004.

BARROS, D. T. T. Migração profissional. In SILVA, L. M; SANTOS, M. A.; SIMÕES, J. T.; AVI, M. C. (Orgs.) *Arquitetura de uma ocupação - orientação profissional: teoria e técnica*. São Paulo: Vetor, 2003. p. 261-270.

BARUCH, Y. Transforming careers: from linear to multidirectional careers path - organizational and individual perspectives. *Career Development Quarterly*. v. 9, n, 1, p. 58-73, 2003.

_____ *Managing careers - theory and practice*. Harlow: Pearson Education Limited. 2004.

BAUMAN, Z. *Identidade*. São Paulo: Zahar, 2005. 110 p.

BENDASSOLLI, P. F. *Trabalho e identidade em tempos sombrios*. Aparecida: Ideias e Letras, 2007. 310 p.

_____ *Recomposição das relações sujeito - trabalho nos modelos emergentes de carreira*. *Revista de Administração de Empresas*. v. 49, n. 4. pp.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. *A construção social da realidade*. Petrópolis: Vozes, 1983. 94 p.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. *Modernidade, pluralismo e crise de sentido - a orientação do homem moderno*. Petrópolis: Vozes, 2004.

BEYNON, H. As práticas do trabalho em mutação. In ANTUNES, R. (org.) *Neoliberalismo, trabalho e sindicato*. Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra. São Paulo, Boitempo, 1997.

BLANCH, J. M. *Teoria de las relaciones laborales: desafios*. Barcelona: UOC, 2003.

BLEGER, J. Psicología de la alienación. *Cuadernos de Psicología*, v. 2, n. 4. P. 77-105. 1972.

BOHOSLAVSKY, R. *Orientação vocacional, a estratégia clínica*. São Paulo: Martins Fontes. 1982. 220p.

BOHOSLAVSKY, R. *Vocacional - teoria, técnica e ideologia*. São Paulo: Cortez. 1983.

BOHOSLAVSKY, R. Primeira aula do curso sobre orientação vocacional – estratégia clínica, ministrada em 5 de fevereiro de 1975. *LABOR – Revista do Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional*.n. 1, p. 21-50. 2001.

BRESCIANI, H. Panorama da reestruturação produtiva. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*. v. 2, n. 1, 1999. p. 39-42.

BRIDGES, W. *Managing transitions: making the most of chance*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1991.

_____ *Mudanças nas relações de trabalho*. São Paulo: Makron Books, 1995.

BRUNO, L. *Educação e Trabalho no capitalismo contemporâneo*. São Paulo: Atlas, 1995.

CAMPOS SILVA, L. B. *A escolha da profissão - uma abordagem psicossocial*. São Paulo: Unimarco. 1996. 221 p.

CASTELLS, M. *The Power of identity*. Oxford: Blackwell, 1997.

_____ *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CIAMPA, A. C. *A estória do Severino e a história da Severina*. São Paulo: Brasiliense, 1985.

COELHO, E. C. *As profissões imperiais*. Rio de Janeiro: Record. 1999.

COSTA, I. S. A.; CAMPOS, A. M. S. *Carreira, vivência e construção de si*. In BALASSIANO, M. S.; COSTA, I. S. A. (Orgs.). *Gestão de carreiras - dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2006. p. 65-80.

COSTA, M. S. *Qualificação profissional e ideologia: estudo com trabalhadores desempregados em busca de emprego*. 2005. 146 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. 2005.

DEJOURS, C. *Conferências Brasileiras – identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: FUNDAP. 1999.

DELORY-MOMBERGER, C. *Formação e socialização: os ateliês biográficos de projeto*. *Educação e Pesquisa*, v. 32, n. 2. p. 359-371. 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022006000200011&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 16 Jan. 2010.

DELORY-MOMBERGER, C. *Biografia e educação - figuras do indivíduo - projeto*. São Paulo: Paulus, 2008. 147 p.

DE MASI, D. *A Sociedade pós- industrial*. São Paulo, SENAC, 1999.

DEMAZIÈRE, D.; DUBAR, C. *Analyser les entretiens biographiques*. Laval: Les Presse de l'Universite de Laval, 2004. 350 p.

DEMAZIÈRE, D.; DUBAR, C. Trajetórias profissionais e formas identitárias: uma teorização. In. GUIMARÃES, M. A.; HIRATA, H. (Orgs) *Desemprego - trajetórias, identidades, mobilizações*. São Paulo: SENAC, 2006. p. 165-187.

DIAS, M. D. *O grupo de planejamento de carreira como um holding no resgate da identidade profissional*. 2000. 112 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. 2000.

DIEESE: Situação do trabalho no Brasil. DIEESE, 2001.

DOWBOR, L.; IANNI, O.; RESENDE, P. C. A. *Desafios da globalização*. São Paulo: Vozes, 1997.

DRIVER, M. Career concepts: a new approach to career research. In: KATZ, R. (Org.) *Career issues in HRM*. Englewwod Cliffs: Prentice-Hall, 1982. p. 23-32.

DRUCK, M. G. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica* - um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 1999.

DUBAR, C. A. *A socialização – construção das identidades sociais e profissionais*. Porto: Porto Editora, 1997. 240 p.

_____ A socialização do trabalho frente à qualificação e a competência. *Educação & Sociedade*. v. 19 n. 64, p. 1999.

_____ Formação, trabalho e identidades profissionais. In: CANARIO, R. (Org.) *Formação e situações de trabalho*. Porto: Porto Editora, 2003. p. 48-52.

_____ *crise das identidades* - a interpretação de uma mutação. Porto: afrontamento, 2006. 206 p.

DUTRA, J. S. *GESTÃO DE PESSOAS*. São Paulo: Atlas, 2002. 210 p.

ERIKSON, E. *Identidade, juventude e crise*. Rio de Janeiro: Zahar, 1972

FONSECA, A. M. *Personalidade, projetos profissionais e formação pessoal e social*. Porto: Porto Editora, 1994.

FONTES FILHO, J. R. A morte começa aos 40...ou o repensar da nossa carreira? In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. (Orgs.) *A gestão de carreiras*. São Paulo: Atlas, 2006. p. 179-204.

FRANZOI, N. L. *Entre a formação e o trabalho: trajetórias e identidades profissionais*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. 166 p.

FREUD, S. O mal-estar na civilização. In: _____ *O futuro de uma ilusão*. Rio de Janeiro. (Edição Standard Brasileira das Obras Completas de Sigmund Freud, v. 21)

FRIEDMANN, G. *O trabalho em migalhas*. São Paulo: Perspectivas, 1972. 287 p.

GEMELLI, A. *Orientação profissional*. Rio de Janeiro: Livro ibero-americano, 1963. 276p.

GIDDENS, A. *As consequências da modernidade*. Rio de Janeiro: UNESP, 1991.

GIDDENS, A. *Modernidade e identidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002

GOLD, M.; FRASES, J. Managing self-management successful transitions to portfolio career. *Work, Employment and Society*. v. 16, n. 4, 2002. p. 579-597.

GOMES, A. *Mudança de carreira e transformação da identidade*. São Paulo: LCTE, 2008.

GORZ, A. *Adeus ao proletariado – para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense universitária, 1987. 126 p.

GOTTFREDSON, L. Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*. v. 28 n. 6, p. 545-479, 1981.

GOUNET, T. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo, Boitempo, 1999.

GRINBERG, L.; GRINBERG, R. *Psicanálisis de la migración y des exílio*. Madri: Alianza, 1984.

GRINGRAS, M.; SYLIAM M. Le modèle de Schössberg pour expliquer lês transitions personnelles e professionnelles. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*. v. 27, n. 3, p. 339-352, 1998.

GUICHARD, J. Cadres et formes identitaires vicariantes et pratiques en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*. v. 29, n. 1, 2000. p. 181-212.

GUICHARD, J. ; HUTEAU, M. *Psychologie de l'orientation*.. Paris: Dunod, 2001. 365 p.

GUNZ, H. P. *Handbook of career studies*. Thousand oaks: sage, 2007.

HALL, D. T. *Careers in and out organizations*. London: Sage Publications, 2002.

HALL, D. T.; MOSS, J. E. The new protean career contract: helping organization and employees adapt. *Organizational Dynamics*. v. 26, n. , p. 22-37, 1998.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. Moderna: São Paulo: Loyola, 1996.

HOLLAND, F. *Making vocational choices*. Odessa: Psychological assement, 1997. 303 p.

INKSON, K. *Understanding careers*. Califórnia: SAGE, 2007

ISAMBERTI - JAMATI, V. O apelo à noção de competência na revista L'orientation scolaire et professionnelle: da sua criação aos dias de hoje. In ROPÉ, F.; TANGUY, L. (orgs.) *Saberes e competências*. Campinas: Papirus, 1994.

JAIQUES, M. G. Identidade e trabalho. In: CARTANI, A. D. (Org.) *Trabalho e tecnologia dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 127-131.

JOSSO, M. C. *Experiências de vida e formação*. São Paulo: Cortez, 2004. 285 p.

KRAUS, W. La fin des grands projets: Le developement de l'identite dans le champ Du travail comme navigation a vie. *L'orientation scolaire et professionnelle*. v. 27, n. 1, 1998, p. 105-121.

LEHMAN, Y. P. O papel do orientador profissional. In: Bock, A . M. B. et all (orgs.). *A escolha profissional em questão*. São Paulo, Casa do Psicólogo, 1995.

_____ O processo de Orientação Profissional como um holding na adolescência. In CATAFESTA, I. F. M. (Org.) *D. W. Winnicott na Universidade de São Paulo*. São Paulo, Instituto de Psicologia da USP, 1996.

_____ *Estudo sobre a evasão universitária: as mudanças de paradigma na educação e suas consequências*. Tese (livre docência). 2005. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. 2005.

LEVINSON, D. J. A conception of adult development. *American Psychologist*, v. 41, p.3-13, 1996.

LEVY-LEBOYER, C. *A crise das motivações*. São Paulo: Atlas, 1995.

LIMA, M. T. Diferentes olhares sobre a re-opção profissional. In SILVA, L. M; SANTOS, M. A.; SIMÕES, J. T.; AVI, M. C. (Orgs.) *Arquitetura de uma ocupação - orientação profissional: teoria e técnica*. São Paulo: Vetor, 2003. p. 61-68.

MAINIERO, L.; SULLIVAN, S. The opt-out revolt: why people are leaving companies to create kaleidoscope careers. Mountain View: Davies Black, 2006.

MALVEZZI, S. Empregabilidade e carreira. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*. v. 2, n. 1, 1999. p. 64-72.

MARTINS H. T. Gerenciamento da carreira proteana: contribuições para práticas contemporâneas de gestão de pessoas. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. (Orgs.) *Gestão de carreiras - dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas. p. 81 a 93. 2006.

NEVES, T. Desemprego e ideologia: as explicações das causas do desemprego utilizadas por trabalhadores metalúrgico. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*. n.1, v.1.

OFFE, C. *Capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense, 1985.

OSIPOW, S. H. Convergence in theories of career choice and development: review and prospects. *Journal of Vocational Behavior*, v. 36, p. 122-131, 1990.

PAIVA, K. C. M.; MELO, M. C. L. Competência, gestão de competências e profissões: perspectivas de pesquisa. *RAC Curitiba*, v. 12, n.2, p. 339-368. 2008.

PARSONS, F. *Choosing a vocation*. Arrow, National Career Development Association. 2005. 166p.

PELLETIER, D. *Pour une approche orientante de l'école québécoise: concepts et pratiques à l'image des intervenants*. Québec: Septembre. 2001.

POCHMANN, M. *O emprego na globalização - a nova divisão do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boi Tempo, 2001.

ROCHE J. A dialética qualificação-competência: um estado da questão. In: TOMASI, A. (org.) *Da qualificação à competência*. Campinas: Papyrus, 2004.

QUISHIDA, A. *Adaptação à transição de carreira na meia-idade: um estudo exploratório sobre enfoque do locus de controle*. 2008. 101 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

RIBEIRO, M. A. *Orientação profissional para "pessoas psicóticas": um espaço para o desenvolvimento de estratégias identitárias de transição através da construção de projetos*. 2004. 296 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2004.

RIBEIRO, M. A. *Psicologia e gestão de pessoas*. São Paulo: Vetor, 2009. 172 p.

RIFKIN, J. *O fim dos empregos*. São Paulo: Makron, 1995.

RIVERIN-SIMARD, D. Le concept du chaos vocationnel: Un pas théorique à l'aube du XXI^e siècle? *L'orientation Scolaire et Professionnelle*. v. 25, n. 4, p. 467-487, 1996

ROCHE, J. A dialética da qualificação – competência: estado da questão. In: TOMASI, A. (org.) *Da qualificação à competência*. Campins: Papyrus, 2004.

RODRIGUES, A. M. *Operário, operária*. São Paulo: Símbolo. 1978

_____ *O hiato entre conhecimento sobre as vias de transmissão e as práticas em relação à AIDS*. Relatório final de pesquisa da FAPESP, 1999.

_____ *Indivíduo, grupo e sociedade*. São Paulo: EDUSP, 2004.

SANTOS, O. B. *Psicologia Aplicada à Orientação e Seleção Profissional*. São Paulo, Pioneira, 1973.

SAUTU, R. *El método biográfico*. Buenos Aires: Ediciones Lumiere, 1999. 213 p.

SAVICKAS, M. L. Current theoretical issues in vocational psychology: convergence, divergence and schism. In WALSH, W. B.; OSIPOW, S. H. *Handbook of vocational psychology - theory, research and practice*. 2. ed. New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, 1995. 463 p.

SAVICKAS, M. L.; NOTA, L.; ROSSIER, J.; DAUWALDER, J. P.; DUARTE, M. E.; GUICHARD, J.; SORESI, S.; VANESBROECK, R.; VIANEN, A. E. M. Life design: a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*.

SCALABRIN, A. C. *Carreiras sem fronteira e trajetórias descontínuas: um estudo descritivo sobre decisões opt-out*. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração de

Empresas) - Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

SCHEIN, E. *Career survival: strategic job and role planning*. San Diego: Pfeiffer Company, 1995.

_____. *Identidade profissional*. Trad. Margarida D. Black. São Paulo, Nobel, 1996. 94p.

SCHLÖSSBERG, N. K., GOODMAN, J.; ANDERSON, M. L. *Counseling adults in transition – linking practice with theory*. New York: Springer Publishing Company, 2006. 334 p.

SCHLÖSSBERG, N. K. Aider les consultants à faire face aux transitions: le cas particulier de noir-événements. *L'orientation scolaire et professionnelle*. n. 34, v. 1, p. 85-101, 2005

SENNETT, R. *A corrosão do caráter - consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. São Paulo, Record, 1999. 203 p.

SHARF, R. S. Adult career crisis and transitions. In: _____ (Org.) *Applying career development theory to counseling*. Pacific Grove, CA: Brooks, 1992. p. 201-211.

SUPER, D.; BOHN, M. J. *Psicologia Ocupacional*. Atlas: São Paulo, 1980. 220 p.

SUPER, D. *New Dimensions in adult vocational and career counseling*. Columbus, The National Center for Research in Vocational Education, 1985.

SUPER, D. SAVICKAS, M. L. The life-span, life space approach to career. In: BROWN, D.; BROOKS, L. (Orgs.). *Career choice and development: applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass, 1996. p. 121-178.

TOLFO, R. S. A. Carreira Profissional e seus movimentos: Revendo conceitos e formas de gestão. *Psicologia: Organizações e Trabalho*. v. 2, n. 2, 2002. p. 39-63.

TOURAINÉ, A. *Poderemos viver juntos? Iguais e diferentes*. Petrópolis: Vozes, 1998.

TOURAINÉ, A. Découvrir des projets personnels dans un monde em changement. In: CONGRÉS MONDIAL DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE D'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE. *Anais* Paris: Unesco/Sorbonne. CD-ROM. 2001.

UVALDO, M. C. C. *Impacto das mudanças no mundo do trabalho sobre a subjetividade: em busca de um modelo de orientação profissional para adultos*. 2002. 170 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2002.

VODRACEK, F. W.; Kawasaki, T. Toward a comprehensive framework for adult career development theory and intervention. In: WALSH, B. W.; OSIPOW, S. H. *Handbook of vocational psychology - theory, research and practices*. 2a. Edition, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1995.

WINNICOTT, D. *O ambiente e os processos de maturação*. Porto Alegre: Artes Medicas, 1979.

_____ *O brincar e a realidade*. Rio de Janeiro, Imago. 1990.

ZAFIRIAN, P. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2003.

ANEXO B**Termo de Consentimento informado livre e esclarecido**

A presente pesquisa tem por objetivo investigar como ocorrem as transições de carreira e os impactos das mudanças profissionais na vida das pessoas.

A participação na pesquisa é voluntária, e os entrevistados podem abandoná-la a qualquer momento, mesmo após iniciada e concluída a entrevista. As entrevistas serão gravadas em áudio para posterior análise. Será garantido o sigilo das informações levantadas durante a pesquisa e o anonimato dos entrevistados. Essa pesquisa faz parte da tese de doutorado de Maria da Conceição Coropos Uvaldo e seu objetivo é acadêmico, podendo ser publicada no meio científico, sendo garantido o sigilo dos entrevistados e das instituições. Caso concorde poderá, a qualquer momento, retirar seu consentimento sem causar prejuízo qualquer tipo de prejuízo.

Pelo presente instrumento eu,, após leitura das informações sobre a pesquisa, ciente dos procedimentos, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, concordo em participar da pesquisa firmando meu consentimento livre e esclarecido.

Fica claro que o participante da pesquisa pode, a qualquer momento, retirar seu consentimento livre e esclarecido, deixando de participar desta pesquisa. Seus dados e identidades serão mantidos sob sigilo e sua privacidade respeitada.

São Paulo, de de 2009

.....

Marida da Conceição Coropos Uvaldo Tel: 30914174 e-mail: mcuvaldo@usp.br

.....

Assinatura do entrevistado