

## **Transição de carreira: Uma realidade do século XXI**

Ana Carolina Ribeiro (PUC-Rio)

O processo de globalização tem alterado as relações de emprego nos últimos anos. Com isso, cresce o número de pessoas realizando a transição de carreira por diversas motivações, tais como: identificação com a área, busca por mais oportunidades, melhores salários e mais qualidade de vida. Embora seja um tema atual, ainda há carência de estudos na literatura sobre o assunto. Dessa forma, o objetivo deste trabalho é analisar o processo de transição de carreira no século XXI. A metodologia utilizada foi a pesquisa qualitativa e por meio de entrevistas semiestruturadas foi possível observar que é um tema que contempla pessoas de diversos segmentos laborais. Ressalta-se, ainda, a importância do planejamento e de ter um suporte para passar por esse processo que altera toda a vida da pessoa.

**Palavras-Chave:** Transição de carreira; Globalização; Mercado de trabalho.

## 1. Introdução

O processo de globalização tem alterado as relações de emprego nos últimos anos. Assim, nesse novo cenário, as pessoas precisam se adaptar mais rapidamente às novas tecnologias, profissões e necessidades da sociedade para se manterem no mercado de trabalho (Rifkin, 1995; Quishida e Casado, 2009).

Assim, para Campos (2017, p. 3), “a globalização causou o deslocamento espacial do emprego, a financeirização diminuiu a quantidade de emprego devido ao encolhimento da base produtiva e a reestruturação produtiva acarretou um novo mercado de trabalho, segmentado e precário”. Mediante tal cenário, composto por crises econômicas, desemprego, surgimento de novas profissões e trabalhos precários, aumenta o número de pessoas em busca da transição de carreira (Daltro, 2018).

Segundo uma pesquisa realizada pela empresa LinkedIn (2015), uma das principais redes sociais de emprego, os profissionais nunca estiveram tão abertos a uma transição de carreira/troca de emprego. Conforme dados do estudo, houve um aumento de 36% nos candidatos que buscam ativamente um novo emprego nos últimos 4 anos. Os dados indicam também que houve uma queda de 55% dos candidatos completamente satisfeitos com sua carreira. Ainda segundo a pesquisa, uma a cada três pessoas faz o processo chamado de transição profissional, no qual muda completamente de carreira.

Por outro lado, ainda há outras motivações para uma pessoa realizar a transição de carreira, como afinidade com a área, valorização salarial, busca por melhores oportunidades no mercado de trabalho, flexibilidade, entre outras demandas que mudam diariamente na sociedade.

Vale ressaltar que o processo de transição de carreira pode trazer insegurança e preocupação com o futuro, pois há uma mudança de cenários, trata-se, na verdade, de um processo complexo que reflete em muitas áreas da vida dos indivíduos (de Medeiros, Tonato e Tavares, 2019).

Por se tratar de um tema comum à sociedade, especialmente no contexto atual, permeado por crises econômicas, desemprego e precarização do trabalho, o debate sobre transição de carreira é de suma importância, embora ainda haja carência de estudos sobre esse assunto na literatura (Quishida e Casado, 2009; Rizzatti, 2018).

Diante desse cenário, no qual a transição de carreira está cada dia mais comum, a pesquisa busca entender os desafios e as motivações para transição de carreira no Brasil no século XXI.

## **2. Fundamentação teórica**

### *2.1 Carreira*

De acordo com Kilimnik et al. (2008, p. 45), “embora a ideia de carreira tenha surgido com a sociedade industrial, é apenas no século XX que ela vai encontrar seu pleno desenvolvimento”. Conforme estudos dos autores McDaniels e Gylsbers (1992), que analisaram o conceito de carreira a partir dos anos 1900, se antes o conceito de carreira estava limitado ao sentido de cargo/ocupação, ele passou a ganhar novos significados no decorrer dos anos.

Para Bastos (1997), a carreira pode ser entendida como o ajustamento de uma pessoa a uma profissão/ocupação, tal fenômeno procede características de hierarquia e responsabilidades, que de forma geral vão aumentando no decorrer dos anos. No entendimento de Magalhães (2013), a carreira é a sequência de trabalhos e atividades que uma pessoa desempenha no decorrer de sua vida, trazendo assim ao conceito de carreira a característica de temporalidade.

Porém, segundo Savickas (2012), com as transformações enfrentadas nas últimas décadas, a carreira deixou de ser linear e hoje pode ser entendida como a representação das decisões tomadas pelos profissionais de acordo com o contexto em que se encontram. Savickas e Baker (2005) complementam que além de não lineares, as carreiras não são mais previsíveis, ao passo que todo direcionamento da carreira depende do próprio profissional, que precisa gerir e adaptar sua carreira ao ambiente.

Com isso, a carreira hoje em dia não se limita a algo estático, mas trata-se de algo em movimento, sendo construída de forma ativa pelo trabalhador, diariamente. Por isso, aspectos como ciclo de vida, estilo de vida, lazer e percepções pessoais começaram a se integrar com a carreira (Kilimnik et al., 2008).

Schein (1978) complementa que para o desenvolvimento da carreira é importante considerar o autodesenvolvimento e a vida pessoal e familiar, pois, segundo o autor, para a construção da carreira é necessário entender quais são as necessidades da pessoa em vários aspectos de sua vida.

Martins (2001) destaca que três aspectos limitam o conceito de carreira. O primeiro aspecto relaciona-se à progressão vertical, no qual a carreira estaria de acordo com a escada de cargos da organização. O segundo refere-se à associação entre carreira e profissão, no qual “um médico, um militar ou um sacerdote, segundo essa concepção, teriam carreiras, enquanto um funcionário de escritório, ou um operário de indústria, não as teriam” (Kilimnik et al., 2008). Por fim, o terceiro aspecto diz respeito à estabilidade ocupacional, ideia de que a pessoa exercerá a mesma profissão até sua aposentadoria, o que não contemplaria pessoas que mudaram de profissões no decorrer da vida ou até mesmo que tenham duas ou mais profissões concomitantemente.

Visto isso, para Baruch (2004), a geração atual permeia o desaparecimento de muitas barreiras que antes limitavam o conceito de carreira. Assim, para o autor, as carreiras estão cada vez mais multidirecionais à medida que o autodesenvolvimento do empregado e todas as experiências profissionais, mesmo que em áreas diferentes, fazem parte da construção de carreira do indivíduo (Baruch e Rosenstein, 1992).

Para Greenhaus, Callanan e Godshalk (1999), o conceito de carreira leva em consideração tanto as competências adquiridas a respeito do trabalho desempenhado, como também as competências e experiências pessoais. Dessa forma, segundo os autores, enquanto no passado os estudos sobre carreira limitavam-se a cargos e posições dentro de uma organização, atualmente, os estudos também observam o autodesenvolvimento e as percepções dos profissionais.

Conforme Oliveira (1998), a partir da década de 1990, o conceito de carreira passou a adotar outras variáveis e expressões como “projeto de vida” passaram a estar entrelaçadas ao conceito de carreira, ao passo que o desenvolvimento profissional se confundia com o desenvolvimento pessoal.

Vale destacar que com o avanço da globalização no século XXI os limites das organizações foram reduzidos no tocante ao controle da carreira de seus funcionários (Schein,

1996). Dessa forma, se antes as empresas mantinham um caráter paternalista, no qual, de certa forma, direcionavam toda a carreira de seu colaborador (Baruch, 2004), hoje os colaboradores precisam autogerir suas carreiras (Mirvis e Hall, 1996).

De acordo com Robbins (1998), essa mudança dá-se pelo fato de as empresas não estarem dispostas a investir em capacitações aos seus funcionários, por considerarem um custo e, por outro lado, por muitas vezes os funcionários não estarem motivados a aprender competências específicas da organização na qual trabalham, visto que esses conhecimentos não poderão ser utilizados em outras organizações.

Diante desse cenário, com a descentralização do gerenciamento de carreira por parte da empresa, o planejamento de carreira tem ganhado autonomia por parte do empregado, que agora passa a gerenciar sua própria carreira (Kilimnik et al., 2008).

Em um mundo no qual a linearidade e a segurança de um trabalho foram deixadas de lado, em que não há previsibilidade do que se possa ocorrer, tornou-se ainda maior a responsabilidade que o indivíduo tem sobre o gerenciamento de si e de sua carreira, o que também pode desdobrar em transições de carreiras (Savickas & Baker, 2005).

Para Quishida e Casado (2009, p.84), a transição de carreira é caracterizada pela passagem dos seguintes estágios de carreira:

entrada, avanço, reavaliação, e nova entrada precedida por uma ruptura; em que ocorre a passagem do indivíduo por uma sequência de fases subjetivas: pré-transição, descontentamento crescente, crise, redirecionamento e reestabilização; em que ocorre a percepção de mudanças comportamentais, na natureza dos relacionamentos no trabalho e no autoconceito profissional.

A transição profissional, segundo De Medeiros Anderson, Tonato e Tavares (2009), trata-se do período em que o profissional se encontra em processo de mudança de carreira e está direcionando suas funções, papéis e atividades a um novo rumo. Vale ressaltar a importância das inclinações e valores que estão presentes na realidade do indivíduo, que influenciarão diretamente na sua escolha.

Para Morison, Erickson e Dychtwald (2006), a angústia e o desconforto que surgem durante a carreira profissional mudam de acordo com as diferentes gerações, mostrando-se em

intensidades diferentes em cada uma delas. Ainda segundo os autores, existem algumas fontes dessas frustrações:

- A primeira fonte é o gargalo profissional. Segundo os autores, é o momento em que o indivíduo se encontra, geralmente entre 40 e 50 anos, quando muitos disputam uma vaga de liderança em uma determinada equipe.
- A segunda fonte é a tensão entre a vida pessoal e o trabalho. Nesse momento, o indivíduo se vê dividido entre o trabalho e outras questões que permeiam sua vida, como, por exemplo, o cuidado com a família.
- A terceira fonte é o horizonte ampliado, que acontece quando o profissional não pôde ou não conseguiu guardar uma determinada quantidade de dinheiro e se vê obrigado a trabalhar por mais tempo do que o necessário.
- A quarta fonte é a desilusão ou frustração com a empresa, ou seja, a falta de segurança profissional que pode ser ocasionada pelo corte de pessoal, pela diferença salarial e pela falta de perspectiva de crescimento na empresa.
- A quinta fonte é o esgotamento, que vem da realização de tarefas repetitivas e do cansaço extremo.
- A sexta fonte é desalinhamento entre o trabalho e a identidade pessoal, em que o indivíduo pertence a uma posição com a qual não se identifica.

Portanto, os autores inferem que o trabalho deve ser atrativo ao colaborador, aliado aos seus ideais. Em relação à transição de carreira, os autores ainda mencionam que os gargalos são pontos cruciais e que são fundamentais para compreender o processo de transição de carreira.

Para Levinson (1986), a transição ocorre entre dois períodos de estabilidade. Conforme o autor, as pessoas passam por diversas transições durante a vida, já que as mudanças fazem parte da vida humana. Hall (1996) complementa mencionando que a carreira pode ser reinventada várias vezes durante a vida.

Veloso e Dutra (2011) mencionam que a transição de carreira pode acontecer de diferentes modos, seja quando o trabalhador, voluntariamente, decide mudar de área para novos desafios, seja quando o trabalhador é demitido ou é convocado para novas propostas de trabalho.

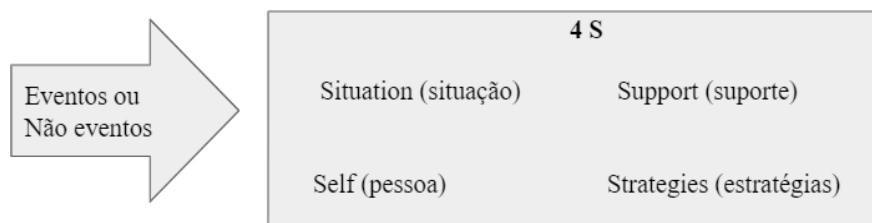
Ibarra (2004) ressalta que “a transição de carreira não é um processo planejado que ocorre de maneira linear; para a autora, o processo requer uma mudança na identidade profissional e esta reconfiguração deve ocorrer a partir de ações e experiências vivenciadas pelo indivíduo na prática e não pela introspecção” (de Souza, Vieira e Silva, 2019). Veloso (2017, p. 145), por outro lado, afirma que o planejamento “pode ser um importante impulso para o êxito da pessoa na nova profissão”.

Assim, Ibarra (2004) ressalta que o processo de mudança deve ocorrer aos poucos, para que a pessoa possa tomar decisões sobre a nova carreira levando em consideração os processos pessoais e profissionais. A autora ressalta que esse é um processo de tentativa e erro, daí a importância de ser feito de forma gradual. Bridges (2016) ainda complementa que a maior dificuldade para quem está no processo de transição é o tempo certo de encerrar o ciclo e iniciar o novo.

Para Anderson, Goodman e Schlossberg (2012), o processo de transição de carreira ocorre em fases, já que o indivíduo precisa planejar e aprender novas atividades que demandam tempo. Os autores ainda afirmam que “transição é um evento ou um ‘não evento’ que resulta em mudanças de relações, rotinas, suposições e papéis”.

Diante dos estudos sobre o assunto, os autores desenvolveram o modelo Sistema 4S, “que descreve um conjunto de fatores que influenciam a habilidade do indivíduo em lidar e se adaptar durante a fase de transição” (de Souza, Vieira e Silva, 2019). Assim, os autores destacam os seguintes fatores: a situação, a pessoa, o suporte e as estratégias, conforme exemplificado na figura 1.

Figura 1 - Sistema 4 S



Fonte: Adaptado de Anderson, Goodman e Schlossberg (2012).

**Situation (Situação):** conforme os autores, a situação pode variar de acordo com o indivíduo, em função de um evento ou não evento. São algumas dessas variáveis:

- a) gatilho: o motivo pelo qual a pessoa decidiu realizar a transição, como, por exemplo, a demissão;
- b) tempo: se é o momento certo para realizar a transição ou não;
- c) controle/recurso: aspectos da transição que são controláveis ou não pela pessoa, como o cenário econômico, que não é controlável, e é importante que o profissional tenha ciência das questões que não são controláveis;
- d) papel: o significado dessa transição para a pessoa, se é positiva ou negativa, se representa um cenário de ganhos ou de perdas;
- e) duração: se a transição de carreira é temporária ou permanente e quanto tempo a pessoa está disposta a aguardar para essa transição;
- f) estresse: é necessário avaliar o nível de estresse durante esse processo.

**Self (Pessoa):** algumas características particulares também variam nesse processo de transição de carreira, como gênero, condição econômica, idade, estado de saúde, grau de escolaridade, espiritualidades, entre outras.

**Support (Suporte):** quanto ao suporte, é importante entender se a pessoa tem uma base familiar que possa ajudá-la durante esse período, ou não. Ou se a pessoa conseguiu fazer uma reserva financeira para esse período de transição. Vale considerar também se a pessoa tem o suporte emocional para orientá-la.

**Strategies (Estratégias):** são os recursos psicológicos que o indivíduo utiliza para evitar, aliviar ou responder a situações estressantes na fase da transição (de Souza, Vieira e Silva, 2019).

### *2.3 Desafios da transição de carreira no Brasil*

O período que se estendeu na década de 1990, no Brasil, intensificou o processo de transição de carreira, proporcionado principalmente pela transformação do mercado nacional impulsionado por privatizações, inovações tecnológicas, abertura comercial e a estabilidade dos preços. Nesse sentido, Wright, Silva e Spers (2010) afirmam que a mudança no mercado interfere diretamente na carreira dos indivíduos e na possibilidade de uma transição.

O atual cenário econômico do Brasil tem ocasionado muitos casos de demissão. Conforme dados do 2º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 9,3% da população brasileira está desocupada, o que representa cerca de 10,1 milhões de brasileiros à procura de postos de trabalho (PNAD, 2022).

Nesse contexto, Ibarra (2004) menciona que quando a pessoa está desempregada, o risco de fazer uma transição equivocada é grande, pois na maioria dos casos a preocupação com a recolocação profissional limita a pessoa a refletir sobre os seus “eus” e experimentar novos desafios.

Anderson, Goodman e Schlossberg (2012) enfatizam a importância do entendimento e da reflexão acerca da transição de carreira, visto que ela impacta o indivíduo em várias áreas da vida, seja nas emoções, autoestima, psicológico, financeiro, entre outros, principalmente em casos de transição após demissão.

Ibarra (2004), por outro lado, pontua que as pessoas que passam por transição de carreira de forma voluntária também têm os mesmos anseios e dificuldades, como a incerteza, a insegurança e o medo em decorrência da mudança.

Além disso, outro desafio observado refere-se às tecnologias e inovações, que vêm ocorrendo de forma gradativa e ágil, o que intensifica a concorrência nos mercados e gera urgência quanto à necessidade de inovar (Wright; Silva e Spers, 2010). Segundo Crosby (2002), serviços de saúde, comunicação e internet tendem a crescer.

Assim, a automação e a tecnologia vêm alterando os rumos do mercado de trabalho e das profissões, vale ressaltar que a automação está presente no trabalho da humanidade desde períodos pré-históricos, pois o ser humano sempre buscou utilizar-se de ferramentas que pudessem facilitar e tornar o trabalho mais eficiente (Xavier; Neto, 2019).

Dessa forma, a humanidade acompanhou algumas Revoluções Industriais, porém, a "última", que ainda ocorre atualmente, trata-se da Indústria 4.0, na qual conceitos tecnológicos tornam-se muito presentes na vida cotidiana dos indivíduos. Nesse cenário, Xavier e Neto (2019, p. 2) afirmam que:

A Quarta Revolução, ou o que pode ser chamada também de Indústria 4.0, é a transição em novos sistemas, com produções todas automatizadas com sistemas usando a nanotecnologia e robôs para uma produção altamente rápida e inteligente, customizável para o consumidor com um número reduzido de empregados.

Conforme os autores, a Indústria 4.0 trouxe diversos benefícios para as organizações, principalmente a automação de processos, que diminui o custo de alguns serviços, aumentando a velocidade e a eficiência de alguns processos, o que também infere o fim de algumas profissões, juntamente com o surgimento de novas.

Assim, de acordo com a CNN (2022), o mercado da tecnologia vem crescendo cada vez mais e gerando diversas vagas de emprego. Apenas durante o período de pandemia, por exemplo, o número de postos de trabalho relacionados à tecnologia cresceu cerca 60% em comparação ao período pré-pandêmico.

### **3. Método de pesquisa**

Tendo em vista o objetivo deste trabalho, optou-se pela pesquisa qualitativa, pois segundo Dalfovo, Lana e Silveira (2008), é o tipo de pesquisa que visa entender, através da análise interpretativa, a relação entre o objeto de estudo e a realidade. Os autores ainda mencionam que esta não é descrita em números e por isso não possui um resultado preciso.

De acordo com Vergara (2000, p. 47), a pesquisa é, quanto aos fins, descritiva, pois apresenta características do público-alvo estudado e “pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza”; e explicativa, pois busca analisar e justificar a ocorrência de determinado fenômeno.

Quanto aos meios, é denominada bibliográfica, porque utiliza trabalhos científicos de instituições nacionais e internacionais, acessados pelas bases: Capes, Scielo, Google Acadêmico, entre outras, que tenham relevância ao escopo do trabalho, com a utilização das palavras-chave: transição, carreira, transição de carreira, século XXI, globalização. Também é considerada pesquisa campo, realizada mediante uma entrevista semiestruturada, já que, conforme a autora, trata-se da “investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo”. (Vergara, 2000, p. 47).

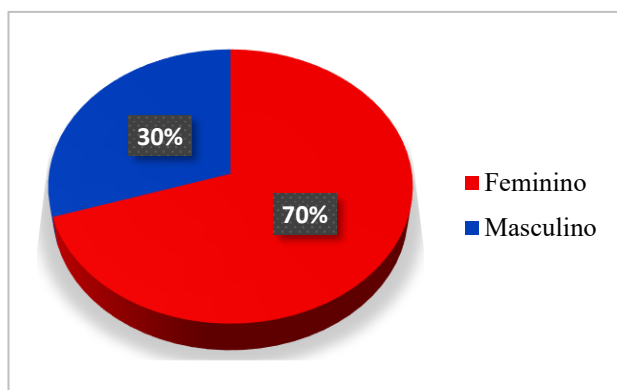
As entrevistas foram realizadas entre os dias 16 e 21 de novembro do ano de 2022, através das plataformas de comunicação Google Meet e Whatsapp. Foram entrevistadas 10 pessoas em processo de transição de carreira, por meio de entrevistas semiestruturadas, com perguntas abertas.

## 4. Resultados

### 4.1 Perfil dos Entrevistados

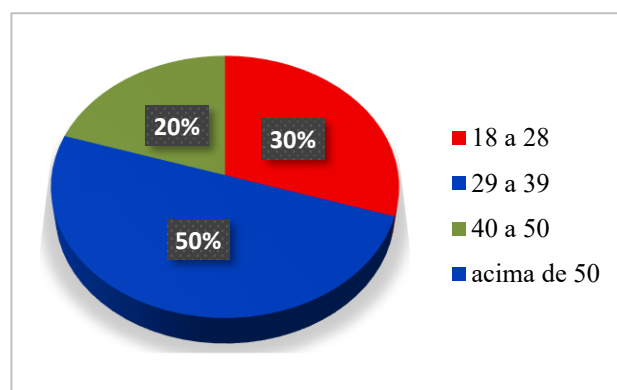
Quanto ao perfil dos entrevistados, 7 foram do gênero feminino e 3 do gênero masculino, conforme gráfico 1. Já quanto à faixa etária, os respondentes tinham de 18 a 50 anos, estando a maioria entre 29 e 39 anos, como é possível observar no gráfico 2.

Gráfico 1 - Gênero



Fonte: Elaborado pela autora.

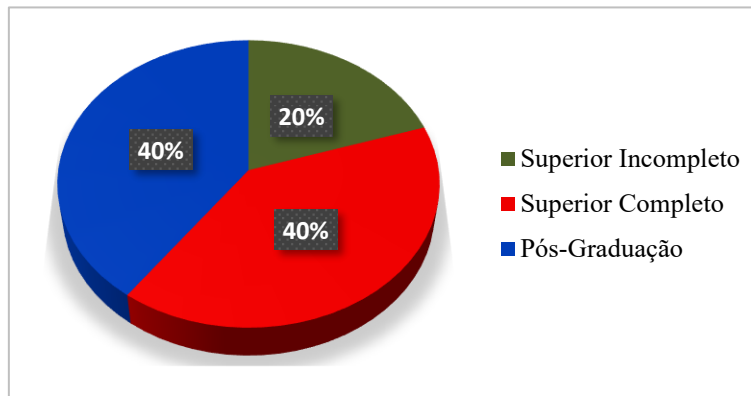
Gráfico 2 - Faixa etária



Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação ao grau de escolaridade do grupo estudado, a maior parte já possui formação superior, conforme gráfico 3.

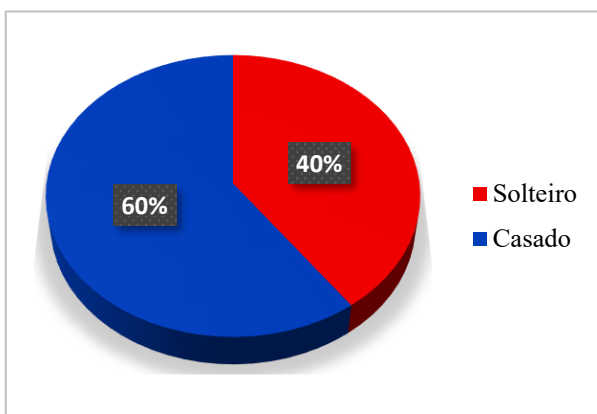
Gráfico 3 - Escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora.

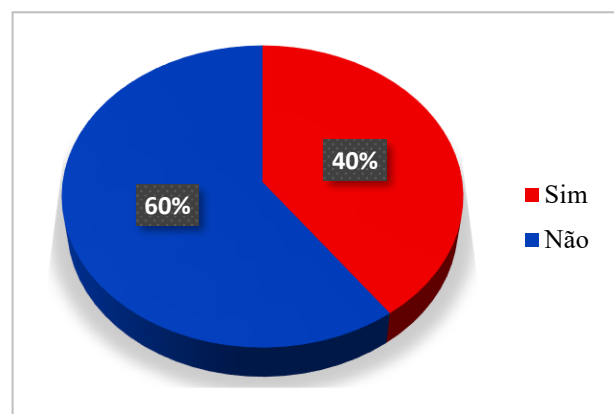
Quanto ao estado civil, a maior parte do grupo é casada e apenas 4 pessoas possuem filhos, 1 filho cada um, conforme demonstrado nos gráficos 4 e 5. Sendo assim, é possível observar que a maioria dos entrevistados entrevistados já constituiu uma família.

Gráfico 4 - Estado Civil



Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 5 - Tem Filhos



Fonte: Elaborado pela autora.

#### 4.2 Perfil Profissional dos Entrevistados

Em relação ao perfil profissional dos entrevistados, foram observadas pessoas de diversas áreas, mas destaca-se, neste ensaio, a área de Educação Física, pela qual 5 dos 10 entrevistados passaram durante sua carreira, seja na primeira ou na segunda profissão, no processo de transição de carreira, conforme o quadro 1.

Quadro 1 - Perfil profissional

Entrevistado	Cargo/Profissão atual	Tempo no cargo/Profissão atual	Cargo/Profissão anterior	Tempo no cargo/Profissão anterior	Tempo de transição de carreira
E1	Estagiário de Tecnologia da Informação	1 ano e 5 meses	Professor de Educação Física	2 anos	1 ano
E2	Supervisora Operacional	13 anos	Professora de Educação Física	1 ano	2 anos
E3	Gerente Administrativo/Mestranda	4 anos	Farmacêutica	4 anos	3 meses
E4	Auxiliar de Logística	4 meses	Estagiário de Educação Física	6 meses	2 anos
E5	Técnico Universitário	5 meses	Diretora de Vendas	25 anos	3 anos
E6	Estagiária Comercial	11 meses	Estagiária de Biblioteconomia	2 anos	1 ano
E7	Desenvolvedor	1 mês	Estagiário de Engenharia	3 anos e 6 meses	11 meses
E8	Analista de Dados	10 meses	Corretora de Imóveis	3 anos	3 meses
E9	Professora de Educação Física	2 anos	Advogada	6 anos	1 mês
E10	Estagiária de Educação Física	3 anos	Assistente Técnico Administrativo	7 anos e 11 meses	1 ano e 1 mês

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme o quadro 1, a maioria dos entrevistados possuía experiência de no mínimo três anos em seu cargo/profissão anterior, por outro lado, apenas cinco dos entrevistados possuem menos de um ano na profissão atual, ao passo que os demais possuem mais de um ano. Outra consideração importante quanto aos dados coletados é que a média de tempo no processo de transição de carreira é de um ano e um mês. Vale destacar que três pessoas mudaram para áreas voltadas à tecnologia: Tecnologia da Informação (E1), Desenvolvedor (E7) e Analista de Dados (E8), o que exemplifica que esta é uma das áreas em alta no mercado atualmente, visto que, conforme o portal da CNN (2022), a área da tecnologia teve uma alta de 60% neste último ano, criando mais oportunidades de emprego.

### **4.3 Motivação para o processo de transição de carreira**

Em relação às motivações para o processo de transição de carreira, os entrevistados destacaram: baixo salário na primeira ocupação, busca por estabilidade e qualidade de vida, realização pessoal, mais oportunidades de emprego com a nova formação, entre outras, conforme trechos das entrevistas destacados abaixo:

O que me motivou foi o baixo salário existente na carreira de professor de Educação Física e a estagnação presente na área, também foi um forte motivador as condições existentes na área de professor, como ter que custear materiais do próprio bolso e os padrões que não têm o mínimo respeito com o profissional. (Entrevistado 1)

Por ter me frustrado na primeira profissão que escolhi, para ser professora. Eu esperava muito mais e quando eu fui para o mercado eu vi que não era nada daquilo, e então resolvi ir para uma outra área em que eu tivesse mais opções para trabalhar e em qualquer área que eu atuasse, poderia atuar com a Administração. (Entrevistada 2)

Eu já não estava satisfeita com a farmácia, então encontrei um ambiente terrível, desorganizado e criminoso, inclusive, então aumentou minha motivação e eu quis sair de vez. (Entrevistada 3)

Foi uma vontade interna mesmo, não estava muito satisfeito com a outra área e comecei a pensar em qual ambiente de trabalho eu gostaria de trabalhar, e me via mais

em áreas de escritórios e vi que Administração está mais para esse perfil, além de ser uma boa área para aproveitar mais para concursos. (Entrevistado 4)

A Entrevistada 5 mencionou que cansou de ser demitida nas empresas privadas, pois precisou operar a coluna duas vezes e em seguida foi desligada, por isso optou por estudar para concursos e assim mudar de carreira. Em complemento, o que motivou a Entrevistada 8 a mudar de carreira foi buscar uma profissão que oferecesse mais estabilidade, já que como corretora de imóveis trabalhava de forma autônoma.

Em consonância com a Entrevistada 5, Veloso e Dutra (2011) afirmam que um dos pontos iniciais para que o profissional comece um processo de transição de carreira é quando ele é demitido, ou seja, o indivíduo tem como ponto inicial para uma transição de carreira a sua demissão.

Em sua afirmação, a Entrevistada 5 também enaltece a questão da segurança em um emprego, diz que precisou operar a coluna e logo em seguida foi demitida, o que a levou a estudar para concursos públicos. Para Savickas e Baker (2005), o mundo traz uma insegurança na questão do trabalho e a imprevisibilidade devido à não linearidade existente nos cargos e empresas.

A Entrevistada 6, por sua vez, mencionou que optou pela transição de carreira para ampliar as oportunidades no mercado de trabalho, já que, segundo ela, as vagas na área de Biblioteconomia são limitadas e em Administração há mais oportunidades. Em concordância com Veloso e Dutra (2011), a Entrevistada teve como ponto de partida para sua transição o movimento de querer oportunidades melhores e, conseqüentemente, um leque maior de opções.

Como exemplo dos casos das Entrevistadas 5, 6 e 8, é possível afirmar que ambas estão em busca de algo diferente para suas carreiras e, conseqüentemente, para suas vidas. Conforme Hall (1996), o indivíduo pode reinventar sua carreira diversas vezes em sua vida, tomando assim outros rumos que possam dar mais qualidade de vida, conforto ou até mesmo ampliar o leque de oportunidades.

Por outro lado, a Entrevistada 9 optou por mudar de carreira em busca de qualidade de vida, para trabalhar perto de casa e não ter que depender de transportes como metrô e trem. Já a Entrevistada 10, mudou de carreira para estudar o que sempre gostou, que foi Educação Física,

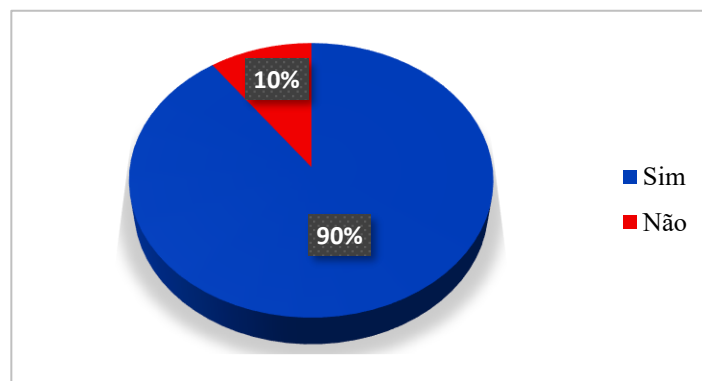
pois não estava feliz em sua carreira anterior e não se via a vida toda como Assistente Técnico Administrativo.

Diante da análise das respostas à pergunta-disparadora, é válido ressaltar que as motivações para o processo de transição de carreira são variadas e duas áreas se destacam nessa mudança de carreira: Administração, escolhida como segunda graduação dos Entrevistados 2, 4 e 6, e áreas de Tecnologia da Informação, escolhidas pelos Entrevistados 1, 7 e 8.

#### 4.4 Momento ideal para a transição de carreira

Outra questão abordada na entrevista foi quanto ao momento da transição de carreira, se foi o momento ideal ou não e por quê, conforme gráfico 6.

Gráfico 6 - Foi o momento ideal para a transição de carreira



Fonte: Elaborado pela autora.

A maioria dos entrevistados respondeu que foi o momento ideal para a transição de carreira, enquanto apenas uma entrevistada mencionou que não. Destacam-se algumas colocações: “Sim, pois foi a época em que houve um grande *boom* para a área de tecnologia aqui no Brasil, ofertando bons salários e condições excelentes se comparado a outras áreas”. (Entrevistado 1); “Sim, pois estava insatisfeita em trabalhar apenas de forma autônoma, com ganhos variáveis. E comecei a buscar uma nova oportunidade quando o mercado voltou a reaquecer” (Entrevistada 8); “Sim. Porque estava amadurecida e aproveitei o desligamento para seguir no que queria” (Entrevistada 10).

Para que exista um processo de transição de carreira, De Souza, Vieira e Silva (2019) inferem que é necessário que haja um gatilho para que o indivíduo se decida por tomar o caminho de transição da carreira, por exemplo, a demissão, conforme o relatado pela Entrevistada 10, ou a insatisfação com a posição.

Embora o Entrevistado 7 tenha respondido “sim”, ele disse: “Se tivesse me formado uns 6 meses antes, teria encontrado o mercado melhor, as oportunidades já estão mais escassas”. Já a Entrevistada 5, respondeu: “não, porque foi forçada e não foi planejada”.

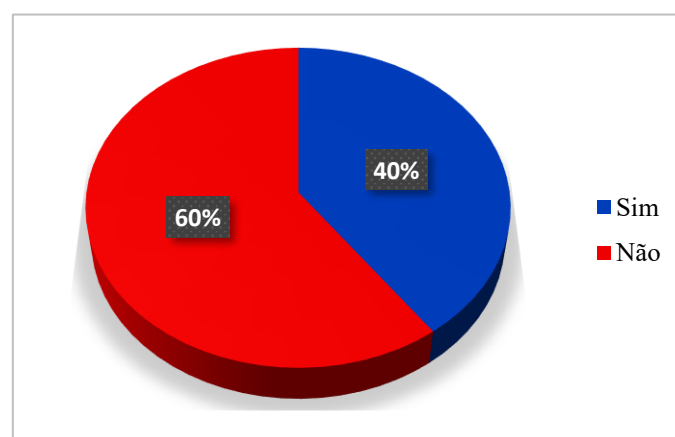
Dessa forma, as respostas dos candidatos se direcionam para a afirmativa de Ibarra (2004), para quem a transição de carreira é algo não linear e que requer muito mais do que uma mudança de emprego, mas sim uma mudança de identidade profissional, sendo uma reestruturação na carreira que deve vir de experiências e conhecimentos vividos pelo indivíduo.

Segundo Ibarra (2004), trata-se de um processo que não possui uma fórmula certa, mas trata-se de tentativa e erro; já para Bridges (2016), uma das maiores dificuldades do processo de transição é quando a pessoa deve encerrar um ciclo e iniciar outro.

#### *4.5 Planejamento no processo de transição de carreira*

A respeito do planejamento para a transição de carreira, a maioria dos respondentes afirmou que não fez planejamento, conforme o gráfico 7.

Gráfico 7 - Fez planejamento para a transição de carreira



Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto aos 4 entrevistados que fizeram planejamento, estes comentaram: “Me planejei durante 1 ano, cresci na profissão para ter mais oportunidades”. (Entrevistada 2); “Já estava fazendo planejamento para fazer o mestrado para ir para a área acadêmica, inclusive fez o MBA pensando na pontuação para o mestrado” (Entrevistada 3); “Sim. Durante 1 ano, analisando horários da faculdade com as atribuições de mãe”. (Entrevistada 10).

Segundo De Souza, Vieira e Silva (2019), o planejamento pode ser algo importante para obter êxito em uma nova profissão, ao passo que Anderson, Goodman e Schlossberg (2012) afirmam que o indivíduo necessita planejar e aprender novas atividades. Os autores inferem que não se trata de um evento único, mas de um processo que ocorre em fases.

Os autores afirmam que características particulares e individuais também influenciam no processo de transição de carreira, assim como as estratégias utilizadas, que são os recursos psicológicos acionados para fugir, responder ou atenuar situações de estresse decorrentes do processo de transição.

#### *4.6 Desafios e estratégias no processo de transição de carreira*

Quanto aos desafios no processo de transição de carreira, todos os entrevistados responderam que tiveram desafios, sendo os principais: conteúdos da nova área, questão financeira e emocional e preconceitos. Vale destacar a questão financeira, a qual 70% dos respondentes mencionaram ser um grande desafio.

Levinson (1996) afirma que a transição existe entre dois períodos de estabilidade e que todos os indivíduos passam por diversas transições por toda a vida. Portanto, para que o processo de transição seja possível, é necessário que o indivíduo possua a capacidade de se adaptar.

Quadro 2 - Principais desafios na transição de carreira

Principais desafios	
Questão financeira	70%
Questão emocional	40%
Conteúdo da nova área	30%
Espaço no mercado de trabalho	30%

Fonte: Elaborado pela autora.

Seguem alguns trechos de respostas a essa pergunta: “Financeiro. Obtive muita ajuda da minha mãe. Ela pagava todas as despesas da minha casa. Fiz alguns processos particulares e os estágios em Educação Física que pagavam muito pouco”. (Entrevistada 9); “O pior foi a dependência financeira, por ficar sem o trabalho”. (Entrevistada 3); “Parte familiar, questão financeira e emocional. Fiquei muito desgastada emocionalmente”. (Entrevistada 5).

O Entrevistado 4 menciona a questão financeira e a faixa etária como desafiadoras:

Sensação de voltar atrás, preocupado com a questão da renda e conciliar o trabalho com o estudo, por questões de horário, então busquei bastante vídeos no Youtube sobre pessoas que mudaram de carreira, também pela questão de idade, pessoas passando pela mesma situação, o que me motivou. (Entrevistado 4)

O Entrevistado 1, por seu turno, elenca alguns desafios: “Dificuldade para entrar no mercado de trabalho, poucas oportunidades para juniores e estagiário”. E como estratégia para lidar com a dificuldade, ele disse: “Estudei as tecnologias mais presentes nas vagas que pude ver no LinkedIn”. Ele ainda ressaltou que “é muito difícil mudar de carreira, porém o alívio de estar no que gosta é algo gratificante”.

A Entrevistada 2 menciona outras dificuldades: “Na faculdade, trabalhar e estudar ao mesmo tempo, conseguir um horário no trabalho para conciliar melhor com a faculdade. Ao mesmo tempo que estava mais madura, também precisava conquistar mais coisas mais rápido, era como se tivesse pouco tempo para fazer aquilo”. Para passar por essas dificuldades, ela tentava se relacionar bem no trabalho para conseguir modificar seus horários, conversava com muitas pessoas e pedia ajuda quando necessário.

O Entrevistado 7 cita o gerenciamento do tempo como um desafio: “Conseguir absorver a quantidade de conteúdos no decorrer do curso. Aprender muito conteúdo em pouco tempo. Mas como já estava acostumado com longas jornadas de estudo, isso auxiliou”.

As Entrevistadas 8, 6 e 10 mencionaram as seguintes questões:

Falta de uma bagagem de experiência profissional em trabalho efetivo. Pois minhas experiências anteriores eram estágio e autônomo. Com relação a transição em si, ainda enfrente dificuldade na parte de conhecimento na área de ciência de dados, pois é uma área enorme, cheio de bagagens técnicas e eu iniciei com muito básico. Então, me considero muito iniciante nesta nova área. Então, busquei ajuda de especialista em recolocação ao mercado de trabalho, foi fundamental! Pois até para me candidatar antes, eu tinha dificuldades. (Entrevistada 8).

Principalmente a parte de adm foi lidar com finanças, eu não sou muito fã da área de exatas, então foi aprender a lidar com essa parte de finanças, então para mim essa foi a parte mais complicada. E procurar estágio no primeiro momento que eu não tinha experiência na área administrativa, foi um pouco complicado. (Entrevistada 6)

Na minha cabeça eu achava que com a idade eu não teria tanta oportunidade, por conta da minha idade, por ser mulher, na sala de musculação, mas quando entrei e vi que tinham oportunidades, percebi que era só uma dificuldade que eu estava criando e que não existia. (Entrevistada 10)

Conforme os entrevistados afirmaram, existem diversos empecilhos para a entrada no mercado de trabalho na migração de carreira. De Souza, Vieira e Silva (2019) afirmam que as estratégias são recursos que podem auxiliar o processo de transição, pois são recursos que possibilitam o alívio do estresse durante esse processo. Assim, Anderson, Goodman e Schlossberg (2012) inferem que o indivíduo deve refletir e buscar entendimento sobre o processo de transição, pois esse processo impacta em todas as áreas da vida do indivíduo.

#### *4.7 Suporte na transição de carreira*

Quanto ao suporte para realizar o processo de transição de carreira, todos os entrevistados responderam que tiveram suporte, seja por meio dos cônjuges, pais ou amigos. Vale então ressaltar a importância de ter um suporte durante esse processo, seja em forma de apoio moral, incentivo emocional e financeiro. Já que, conforme os autores Anderson, Goodman e Schlossberg (2012), é importante que a pessoa tenha uma base familiar para ajudá-la e orientá-la.

Gráfico 8 - Teve suporte na transição de carreira



Fonte: Elaborado pela autora.

#### 4.8 O que faria de diferente

Quanto à última pergunta da entrevista, sobre o que fariam de diferente, os Entrevistados 1, 5, 7 e 10 mencionaram que teriam começado mais cedo esse processo, pois perderam tempo na tomada de decisão. A Entrevistada 5 ainda complementou que teria feito uma reserva financeira para esse momento. Já a Entrevistada 2, disse que teria estudado mais. Enquanto os Entrevistados 3, 4, 6, 8 e 10 informaram que não mudariam nada.

## 5. Conclusões

Mediante o exposto, com efeito da globalização, as relações de trabalho têm sido alteradas constantemente e uma das consequências tem sido o aumento do número de pessoas fazendo o processo de transição de carreira.

Assim, este trabalho teve como objeto de pesquisa analisar o processo de transição de carreira no século XXI e como resultado foi possível observar que a transição de carreira atinge pessoas de diferentes faixas etárias, com diferentes motivações, tais como: identificação com a área, busca por mais oportunidades de trabalho, profissões mais valorizadas na sociedade, extinção de profissões, entre outras.

As informações analisadas mostram a relevância de fazer um planejamento para a transição de carreira, já que a maior parte do grupo entrevistado apontou não ter feito planejamento. Outra questão a ressaltar é a importância de ter um suporte para passar por esse processo, o qual envolve questões emocionais, financeiras e sociais.

Para estudos futuros, recomenda-se analisar a transição de carreira em segmentos específicos, a exemplo da área de Educação Física, já que das dez pessoas entrevistadas, três fizeram a transição saindo da Educação Física para outra área. Outra sugestão para estudo futuro consiste em analisar o mercado de tecnologia e suas novas profissões, já que é uma área em ascensão, na qual três dos dez entrevistados neste trabalho optaram em seguir.

## Referências

- ANDERSON, Mary L.; GOODMAN, Jane; SCHLOSSBERG, Nancy K. **Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world**. Springer Publishing Company, 2011.
- BARUCH, Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. **Career Development International**, v.9, n.1, 2004.
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. **Revista de Administração, São Paulo**, v. 32, n. 3, 1997.
- BRIDGES, William. **Managing transitions: Making the most of change**. Da Capo Press, 2009.
- CAMPOS, Rosana Soares. O impacto das reformas econômicas neoliberais na América Latina: desemprego e pobreza. **Polis. Revista Latinoamericana**, n. 47, 2017.
- CNN. **Setor de tecnologia cresce mais de 60% durante a pandemia, aponta estudo**. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/setor-de-tecnologia-cresce-mais-de-60-durante-a-pandemia-aponta-estudo/>. Acesso em: 23 nov. 2022.
- CROSBY, Olivia. New and emerging occupations. **Occupational Outlook Quarterly**, v. 46, n. 3, p. 16-25, 2002.
- DALFOVO, M. S.; LANA, R. A.; SILVEIRA, A. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.2, n.4, p.01- 13, Sem II. 2008.
- DALTRO, Ana Luiza. **Quando a perda do emprego - ou um propósito novo - faz o profissional se reinventar**. 2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-43148023#:~:text=Diferentes%20formas%20de%20reinvenç%20emprego%20saiba%20qual%20rumo%20tomar>. Acesso em: 25 fev. 2018.

DE MEDEIROS ANDERSON, Mafalda Maria; TONATO, Regina Matheus; TAVARES, Lucia Maria. Transição de carreira: mudança profissional a partir dos 40 anos. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 1, 2019.

DYCHTOWALD, Ken; ERICKSON, Tamara J.; MORISON, Robert. Workforce crisis: How to beat the coming shortage of skills and talent. Harvard Business Press, 2006.

IBARRA, Herminia. **Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career**. Harvard Business Press, 2004.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Segundo Trimestre de 2022**. Brasil: Ibge, 2022. 57 p. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2022\\_2tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2022_2tri.pdf). Acesso em: 07 set. 2022.

KILIMNIK, Zélia Miranda et al. Seriam as âncoras de carreiras estáveis ou mutantes? Um estudo com profissionais de Administração em transição de carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 9, n. 1, p. 43-60, 2008.

LINKEDIN. **Por que e como as pessoas mudam de emprego**. 2015. Disponível em: [https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/regional/ptbr/c/pdf/Job%20Switchers%20Global%20Report%20v4%207-03-2015\\_pt\\_BR\\_FINAL\\_Reviewed.pdf](https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/regional/ptbr/c/pdf/Job%20Switchers%20Global%20Report%20v4%207-03-2015_pt_BR_FINAL_Reviewed.pdf). Acesso em: 10 ago. 2022.

MAGALHÃES, Mauro de Oliveira; TEIXEIRA, Marco Antonio Pereira. Antecedentes de comportamentos de busca de emprego na transição da universidade para o mercado de trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 29, p. 411-419, 2013.

MIRVIS, P. H., & Hall, D. T. (1996). Psychological success and the boundaryless career. Em M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organization era* (pp. 237-255).

MIRVIS, Philip H.; HALL, Douglas T. Psychological success and the boundaryless career. **Journal of organizational behavior**, v. 15, n. 4, p. 365-380, 1994.

OLIVEIRA, Francisco Djalma de. **A carreira profissional em transformação: variáveis que interferem nas estratégias de carreira dos funcionários do Banco do Brasil**. 1998. Tese de Doutorado. Dissertação, Mestrado em Administração. Salvador: UFBA.

QUISHIDA, Alessandra; CASADO, Tania. Adaptação à transição de carreira na meia-idade. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 10, n. 2, p. 81-92, 2009.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. Tradução de Chistina Ávila de Menezes. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1998.

SAVICKAS, Mark L. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. **The career development quarterly**, v. 45, n. 3, p. 247-259, 1997.

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

SAVICKAS, Mark L. Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, v. 90, n. 1, p. 13-19, 2012.

SCHEIN, E. H. Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century. **Academy of Management Perspectives**, v. 10, n. 4, 1996.

SCHEIN, E. H. **Career dynamic: Matching individual and organizational needs**. Massachusetts: Addison-Wesley, 1978.

SOUZA, Rogério Teixeira de. **Estratégias de transição de carreira interprofissão: Um estudo com profissionais de meia idade do mercado corporativo após a demissão**. 2018. 120 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, 2018.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

VELOSO, Elza Fátima Rosa. DUTRA, José Roberto Marques. **Decisões na transição interprofissão: um modelo de orientação de mudanças de carreira**. 2011. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

WRIGHT, James Terence Coulter; SILVA, Antonio Thiago Benedete; SPERS, Renata Giovinzano. O mercado de trabalho no futuro: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020. **RAI-Revista de Administração e Inovação**, v. 7, n. 3, p. 174-197, 2010.

XAVIER, Bianca Alves; FERNANDES NETO, André Pedro. **Análise de Novas Profissões com a Automação**. 2019. 13 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciência e Tecnologia, Universidade Federal Rural do Semiárido, Mossoró, 2019.