VOCAÇÃO E PROFISSÃO: O DIÁLOGO ENTRE ADAPTABILIDADE E DISTANCIAMENTOS DA TRAJETÓRIA NA CARREIRA.

Rafaella Cristina Campos - AUTORA[1]
Odemir Baeta Vieira – CO AUTOR[2]

[1]Universidade de São Paulo/USP – rafaella_ccampos@hotmail.com
[2] Universidade Federal de Viçosa/UFV – odemirbaeta@ufv.com.br

Resumo
Objetiva-se compreender a construção dos Efeitos de Sentidos produzidos acerca da trajetória na Carreira, considerando a mobilização dos Acontecimentos de Ofício e Profissão. Constrói-se esta interpretação por meio do *corpus* composto por treze Histórias de Vida de sujeitos que relatam sobre suas trajetórias nas Carreiras, bem como o material bibliográfico selecionado que contempla: a) cento e vinte e nove artigos científicos; b) os *Handbooks* que se dedicam exclusivamente aos estudos sobre Carreiras, *International Handbook of Career Guidance*, *Handbook of Career Theory* e o *Handbook of Career Studies*; e c) os livros *The Future of Career* e 'Carreiras: Novo Olhar Socioconstrucionista para um Mundo Flexibilizado' que são identificados como contribuições sólidas para pesquisas acerca de Carreiras e Socioconstrucionismo, dedicando-se exclusivamente a esta temática. Conclui-se que o Intradiscurso seja investigado e compreendido como uma evidência de quem o processo decisório é construído cotidianamente, que a história, mesmo que contraditória com a posição-sujeito atual contribui para a contextualização do Discurso, e que ter demarcações mais evidentes não é garantia de linearidade, ao contrário, buscar a organização e a sucessividade dos Acontecimentos é um esforço que é desmantelado em uma Análise do Discurso.

Palavras Chave: Vocação. Profissão. Carreira. Discurso. Efeitos de Sentidos.

1. Introdução

Formação Discursiva é um conceito que Michel Pêcheux adequa embasando-se em Michel Foucault, e consiste na interpretação da relação entre a regularidade do já-dito no Interdiscurso, e a irregularidade dos Efeitos de Sentidos produzidos pelos Discursos. As Formações Discursivas são identificadas nos Discursos nas histórias sobre os Acontecimentos, que evidenciam irregularidades das Formações Ideológicas em detrimento da (re)construção das Práticas Sociais, considerando as características do espaço e do tempo, bem como a função enunciativa do já-dito.

As Formações Discursivas evidenciam o Discurso como um movimento alinhado, simultaneamente, à uma Ideologia, historicamente construída, e às Práticas Sociais, que são concebidas de acordo com a posição-sujeito no espaço-tempo de sua trajetória. Por isso que as Formações Discursivas são demarcadas por inconsistências e irregularidades no Discurso, porque a relação entre Acontecimentos, Ideologia e Práticas Sociais no espaço-tempo é uma dinâmica não linear, apontando colisões, diálogos e contradições (PÊCHEUX, 1983).

Considerando que, para fins deste artigo, o Interdiscurso foi analisado por meio do conceito de Carreira no Socioconstrucionismo, desdobrando sobre a Memória Discursiva dos Acontecimentos sobre Histórias sobre o Trabalho, Ocupação, Ofício, Profissão e o espaço-tempo, as Formações Discursivas são identificadas na lacuna entre a Formação Ideológica, que

sustenta o Discurso sobre Carreiras e Socioconstrucionismo , e as Práticas Sociais dos sujeitos que estão alicerçadas nos Acontecimentos. Em outras palavras, as Formações Discursivas estão no movimento discursivo que evidencia colisões, diálogos e contradições sobre os Acontecimentos analisados no Interdiscurso em relação às Práticas Sociais interpretadas por meio dos Efeitos de Sentidos produzidos acerca dos Acontecimentos.

De acordo com o *corpus* desta pesquisa, nota-se que as Formações Discursivas são construídas por meio da dinâmica entre Carreira Interna, ou subjetiva, que é uma contribuição da Psicologia e tem como perspectiva a construção da Carreira por meio do sujeito; e Carreira Externa, ou objetiva, oriunda da Sociologia que tem como perspectiva o sujeito construído por meio da Carreira (DERR e LAURENT, 1989).

A investigação no Socioconstrucionismo leva em conta a relação entre sujeito e Contexto, portanto, entre Carreiras Internas e Externas, viabilizando assim a compreensão mais aprofundada do mundo contemporâneo que tem características demarcadas por instabilidades e flexibilidades (RIBEIRO, 2014:2015).

Nota-se que em uma Formação Discursiva há componentes que podem ser considerados antagônicos entre si, no entanto, para Michel Pêcheux (1983), o sentido só é produzido com relação a algo, sendo assim, o Discurso contém ao mesmo tempo, sua tese e sua antítese. Destaca-se que é a tensão entre artigo e antítese que fomenta a manifestação dos diálogos, contradições e colisões nas Formações Discursivas, sendo assim, os antagonismos que as compõem são partes integrantes de um mesmo fenômeno. As Formações Discursivas identificadas para este *corpus* são apresentadas no quadro abaixo.

QUADRO 1 : As Formações Discursivas Identificadas no *Corpus*.

ACONTECIMENTOS	FORMAÇÃO DISCURSIVA	FORMAÇÃO IDEOLÓGICA	PRÁTICA SOCIAL	EFEITOS DE SENTIDO
Ofício	Vocação e Adaptabilidade (Re)Compondo a Posição-Sujeito	Habilidade Inata e Perpetuação Ideológica	Adequação das Práticas e (re)Afirmação de Merecimento	Escolha e Oportunidade
Profissão	Aproximações e Distanciamentos da Formação e Prática Profissional	Alinhamento entre Formação e Prática Profissional para Legitimação da posição-sujeito	Decisões são demarcadas tanto por emoções quanto por planejamento	Idealização e Vivência

FONTE: Dados da Pesquisa (2026).

As Formações Discursivas sobre Carreiras e Socioconstrucionismo estão aliadas a Acontecimentos no Interdiscurso, conforme exposto no quadro sete, a fim de se explicitar as ênfases nos Discursos sobre a trajetória na Carreira. No entanto, as Formações Discursivas e suas relações com o Interdiscurso são fluidas, podendo ser identificadas por todo o *corpus*. Para fins desta artigo, o direcionamento com destaque às ênfases é necessário para análise do *corpus*, didática e linearidade na escrita.

Este artigo é construído com base em uma perspectiva discursiva que vai para além da base metodológica, mas perpassa também, se não principalmente, a estrutura de apresentação das revelações entre o material bibliográfico mobilizado, bem como 13 histórias de vida, que foram mobilizadas considerando a pluralidade das Práticas Sociais sobre Carreiras.

2. Vocação e Adaptabilidade (Re)Compondo a Posição-Sujeito

A Formação Discursiva que dialoga sobre Carreiras como Vocação, considera que para adequar-se às características da contemporaneidade, a abordagem Vocacional deve dedicar-se às Práticas Sociais que os sujeitos desenvolvem acerca do *knowledge* sobre o Ofício, e as adequações no ofício, para que a (re)afirmação da posição-sujeito seja construída. No *corpus* os Discursos movimentam-se nas colisões e contradições sobre a escolha de exercer o Ofício e a imposição à este por questões contextuais.

Vocação pode ser definida, com base no Socioconstrucionismo, como habilidades em destaque que o sujeito tem em dissonância com os demais. A Vocação está relacionada à proeminência do sujeito em seu contexto, algo que se/lhe identifica ou porque tem facilidade de desenvolver ou porque foi evidenciado de forma inata, porém, requer adaptabilidade. Adaptação pode ser definida como a disposição que o sujeito tem de ser flexível em sua trajetória, e envolve habilidades cognitivas, personalidade proativa e orientação para o futuro (McILVEEN, 2007 a;b;c; 2008; McILVEEN, PATTON e HOARE, 2008; VALACH e YOUNG, 2004:2009).

Adaptação nas carreiras com base no Socioconstrucionismo, na perspectiva subjetiva, consiste na resolução de quatro questões: a) Preocupação. Está relacionada à tomada de decisão de forma consciente, considerando os planos para transição eminente de forma esperançosa e positiva. b) Controle. Relaciona-se à identificação com a projeção de futuro, sentindo-se capaz e maduro. C) Curiosidade. Direciona-se à capacidade de explorar os contextos e a si mesmo, levando em conta o passado, o presente e o futuro. D) Confiança. Refere-se à capacidade de cada um tem de solucionar problemas e superar obstáculos, desenvolvendo o limiar de resiliência (GINEVRA *et al*, 2018; SAVICKAS, 2008:2011; SAVICKAS *et al*, 2009).

Estes quatro alicerces conduzem às respostas adaptativas, que são comportamentos e crenças que levam ao planejamento, exploração e auto eficácia, que são auxiliares no mecanismo de resiliência necessária nas tarefas de desenvolvimento e mudanças situacionais. E, finalmente, aos resultados adaptativos, que se referem ao grau de identificação com as prospecções e seus alcances, aumentando a satisfação geral com a carreira e a diminuição do desgaste com os afazeres ocupacionais e profissionais (GINEVRA *et al*, 2018; SAVICKAS, 2008).

> "Na operação da empresa desde os dez anos de idade, **meu pai ficou doente**, começou a afastar, eu comecei ajudar, comecei a participar (...) Aí depois **com quinze anos mais ou menos, já fui assumindo a empresa**, né? Já com quinze, eu **era responsável pelos negócios**, passei a estudar a noite com quinze para dezesseis anos, e assumi a empresa nessa idade. Nessa época ainda era uma loja agropecuária (...) isto foi 1984 mais ou menos 1983, e depois foi desenvolvendo essa loja, esse negócio, crescendo ela. Aí depois chegou em 1990, mais ou menos, nós começamos abrir filiais, abrimos seis lojas (...) Aí depois em 1995/ 1996 nós começamos, mais ou menos, uma outra operação que era o negócio de atacado, até então era só varejo, e final de 1995, comecei o negócio de atacado, criei um novo "braço" dessa mesma empresa (...) hoje a gente atende o Sudeste inteiro e Goiás com essa estrutura que foi começada nesta época. Então **foi uma derivação da empresa original** (...) Aí depois, em 2004, a gente analisando tudo, pensando estrategicamente o negócio futuro, começamos a ver que o futuro do negócio passaria para uma automação das fazendas, dos negócios agrícolas passaria por uma automação, a gente começou a ver isso em 2004, e começamos abrindo uma loja de vendas de equipamentos, máquinas em 2004. E fomos desenvolvendo isso em 2007 nós nos tornamos concessionária de um grupo (...)" José Comunitário

Destaca-se que relacionar vocação e adaptação não é uma receita que certamente garantirá o alcance dos objetivos do sujeito, mas sim, uma possibilidade de intervenção que busca minimizar os impactos dos desafios apresentados ao sujeito em sua trajetória,

preparando-o para os percalços, considerando também a importância e relevância que a vivência destes percalços tem no desenvolvimento do sujeito. Mesmo que o sujeito esteja se desenvolvendo, os contextos nos quais está imerso não necessariamente acompanham o seu progresso. Neste sentido, a busca pelo alinhamento entre vocação e adaptação é ainda mais desafiadora para os sujeitos, porque mesmo preparando-se para as adversidades, as mudanças contextuais não são todas passíveis de projeção, o que exige a readaptação do sujeito.

Além disto, considera-se que ter uma visão positiva sobre o futuro é conseguir projetar projetos para o tempo futuro e arquitetar esforços para alcança-los. Não quer dizer felicidade em todo momento. E é necessário que o sujeito compreenda que a projeção para o futuro é um esforço no presente, e que é neste tempo presente que o contexto deve ser analisado, para que todas as ações que circundam as carreiras tenham sentido no futuro, é necessário que o passado e o presente também o tenham. E o sentido aqui, é ligado à noção de propósito.

As adaptações são questões recentes de estudos quando o fenômeno é carreira, isto porque os estudos da área na época moderna e pós-moderna lançaram atenção nas instabilidades econômicas, incertezas mercadológicas, mudanças nas relações de trabalho e nas relações interpessoais. Antes disto, até o início dos anos de 1900 carreiras eram estudadas de forma mais cartesiana, porque se via o mundo mais desta forma, onde as mudanças eram menos dinâmicas, demoravam a se sustentar ou se efetuar, e ainda por cima, não havia o impacto da tecnologia (HSIU-LAN, 2007; STEINER, HIRSCHI e WANG, 2019; TIAN *et al*. 2020).

Nas pesquisas sobre carreiras, há recorrência no interesse sobre trabalho herdado, aquele que é passado de geração em geração dentro da família, onde a tarefa executada assume personificação de características advindas de quem a faz, não somente para o que é feita. Dentre as possibilidades para denominar o trabalho herdado, tem-se o conceito de ofício, compreendido como atividade transmitida de um sujeito para o outro, dentro de um laço familiar, com características próprias de produção, execução, concepção e propagação (HARRINGTON e HARRIGAN, 2006).

No entanto, mesmo que seja possível herdar o ofício, a carreira não segue esta possibilidade. Isto porque a trajetória da carreira consiste no conjunto de experiências a serem vividas, únicas para cada sujeito. Mesmo que costumes, ações e práticas sejam mantidas e transmitidas, a vivência é particular a cada um. Sendo assim, é necessário compreender como, por meio de um trabalho herdado, há construção de uma carreira que se alicerça em três pilares: a auto-organização, ações com propósito com relações em (des)continuidade, e decisões, que envolvem diferenciações e integrações (SAVICKAS, 2008).

A noção de herança, tendo em vista a ótica Socioconstrucionista, também precisa ser ampliada. Pode-se herdar não só o ofício, mas também, a forma de ver, perceber e conceber o estilo de vida, que vai necessariamente implicar na forma com que o sujeito lida com suas tarefas de trabalho. Interesses, habilidades, valores e necessidades são compartilhados, mas são adaptados e vivenciados intimamente de maneira particular. O propósito de ação demanda com que o sujeito desvencilhe e associe continuamente à contextos que lhe foram apresentados, e este movimento evidencia acomodação, e não uma repetição sem reflexividade. Por isso que ao pensar em vocação e ofício é necessário destacar que o sujeito está inclinado a uma possibilidade, mas não determinado a segui-la.

O manejo das dúvidas é tão importante quanto a identificação de uma vocação e/ou ofício para o sujeito. A adaptação é um processo que se sustenta no esforço particular do sujeito associado à espontaneidade do desenvolvimento de relações e assentamentos processuais. Destaca-se com esta artigo também que o conflito de sentimentos e a complexidade no processo decisório são inerentes ao sujeito, e que perdurará por toda sua trajetória. Em um mundo

capitalista e dinâmico, que apresenta as oportunidades profissionais como solução de vida, é necessário que a sociedade, empresas e profissionais da área compreendam que adequação à alta carga de tarefas e a aceitação constante de demandas não é sinal de adaptação do sujeito, mas sim, ações que buscam solucionar uma demanda imediata que pode ser inconsistente com os objetivos de longo prazo.

As mudanças no mundo do trabalho alteraram o contexto mercadológico, que hoje, no século XXI, oferta cada vez menos postos de trabalho formal, com qualidade cada vez mais precária, e exige dos trabalhadores que eles caminhem do generalismo à especialidade de acordo com as tarefas, e não mais de acordo com os cargos. Além disso, as exigências comportamentais estão cada vez mais em voga, responsabilizando cada vez menos as empresas pelo desenvolvimento do colaborador, e responsabilizando-o cada vez mais pelo seu desempenho (GINEVRA *et al*, 2018).

O cenário das carreiras no século XXI é de mobilidade. É impossível pensar que as pessoas vão traçar suas trajetórias profissionais em uma mesma empresa por 20 anos ou mais, considerando que o mercado de trabalho é segmentado e com construções de carreiras não lineares, imprevisíveis e com trajetórias customizadas de acordo com a relevância dos contextos em dado espaço e tempo. Além disso, a obsolescência entre o que se estuda nos cursos de formação profissional e o que se aplicará no mercado quando o profissional estiver apto ao exercício profissional é grande. Há postos de trabalho que serão extintos, outros que serão substituídos pela tecnologia de informação, e outros que ainda não foram formatados, mas já há identificação de demanda de profissionais que o mercado não vai dispor facilmente (GINEVRA *et al*, 2018).

A noção de segurança é então colocada em cheque pelos sujeitos, tendo em vista que a estabilidade antes vinculada a um emprego formal, agora está mais atrelada ao esforço pessoal. O caminho que muitos sujeitos com educação formal profissionalizante começam a trilhar é de uma forma híbrida de exercício profissional, exercendo parte de suas tarefas vinculadas a um contrato de longo prazo, e parte de suas tarefas vinculadas às práticas autônomas e/ou liberais.

As novas formas de intervenção vêm contribuir para desenvolver o cliente a conseguir lidar com as contínuas descontinuidades e imprevisibilidades do mercado, reconsiderar qual o senso de segurança que elas buscam, antecipar os percalços e explorar dinamicamente as oportunidades de melhoria. Mas o principal, tendo em vista a avalanche de estímulos e possibilidades apresentadas, é investigar o que o sujeito deseja para si, e não mais para o trabalho exclusivamente. O método de *life-design*, oriundo do Socioconstrucionismo vem para auxiliar a responsabilização do cliente pelo processo de orientação vocacional, buscando alinhar sua vocação e necessidade de adaptabilidade (GINEVRA *et al*, 2018).

O método de *life-design* é inovador porque busca auxiliar o sujeito a projetar no futuro suas opções de vida alinhadas à sua vocação, alicerçada ao desenvolvimento do limiar de resiliência, que auxilia no processo de adaptação às diversas variáveis contextuais. Todas as vivências são válidas na construção das carreiras e das trajetórias, mas quando o sujeito está preparado para experimentar os acontecimentos em potencial, a forma de enfrentamento se associa mais rapidamente à aprendizagem do que ao trauma ou ruptura.

3. Aproximações e Distanciamentos da Formação e Prática Profissional

O *corpus* evidencia que a dinâmica estabelecida entre a formação e o exercício profissional caminha entre os Efeitos de Sentidos sobre o que é sucesso e fracasso para os sujeitos. Considerando os relatos, nota-se que Nivalda Aprendiz e Sônia Obstinada resgatam de

sua história o Discurso de necessidade de (a)provação de seu Contexto, e discorrem não somente sobre os planejamentos que fizeram acerca de suas trajetórias, mas também se não principalmente, sobre os impactos no Contexto sobre as mudanças na trajetória.

> "Na verdade, **eu sempre quis Administração, por conta do meu pai**. O meu pai é gerente, sempre mexeu nesta parte de administrador, eu sempre tive interesse nessa área, **sempre gostei muito**. Então por isso, que eu decidi fazer administração, num princípio entrei na (nome da faculdade), mas, **entrei em Letras, não me adaptei**, não foi um curso que eu gostei, tentei transferir para administração (...)
>
> Eu tranquei a matrícula na (nome da faculdade), já fiz o vestibular no começo do ano, e já comecei lá. (...) Passei. **Meu pai não queria que eu saísse de jeito nenhum**, mesmo que eu continuasse em Letras para ele, estava bom. Mas, eu expliquei para ele, tentei abrir a cabeça dele e falei: pai, não adianta eu formar em Letras, coisa que eu não vou gostar, não vou ser um profissional realizado. Aí até então, ele entendeu e agora super me apoia na decisão, ele sabia que não ia dar certo." (Nivalda Aprendiz)

Nivalda Aprendiz relata sobre 'sempre ter gostado' da área da Administração, no entanto, ela nunca teve contato com a aplicabilidade da área antes de entrar na faculdade. O contato que era estabelecido até então era com a vivência do pai que refletia nela, ou seja, os Efeitos de Sentidos não estão relacionados a gostar da área da Administração, mas sim, em vislumbrar o que ela considera como sucesso, por conta da relação com o pai na área. Ela fala sobre a aprovação posterior do pai na troca de curso, contudo, destaca em seu relato sobre as conquistas de emprego e quanto este movimento foi relevante para a legitimação de seu lugar e diante de seu pai.

Já Sônia Obstinada adequou sua formação inicial em Direito às possibilidades de sua mudança de cidade. Nota-se em seu relato um impacto significativo da representatividade que a aprovação em uma universidade federal tem para sua legitimação diante de seu pai. Sônia Obstinada não só movimenta-se para esta aprovação, mas também coloca-se aquém do ambiente universitário federal, mesmo com a sua aprovação em processos seletivos de mestrado e doutorado. Mesmo com a aprovação o sentido de merecimento e conquista ainda não é apropriado por ela.

> "E ai eu me lembro assim, eu lembro até hoje o local que eu estava na minha casa, **eu tava chorando**, meu pai chegou e disse pra mim assim: porque que cê ta chorando? E eu disse: porque saiu o resultado da (nome da universidade). **Ai ele falou assim: cê não passou não né? Eu falei: não**, mas o da (nome da faculdade) vai sair acho que semana que vem pai. **Ai ele virou pra mim e falou: a na (nome da faculdade) cê não vai passa também não**. E **aquilo foi muito forte** pra mim também. Eu já **tava me sentindo um fracasso**, eu não precisava, cê não precisa chutar cachorro morto. (...) E o meu pai dizia a gente (ela e a mãe), não tem condições de pagar uma particular, cê é doida de deixar a Sônia Obstinada tentar numa particular. (...) depois do mestrado eu vi que meu currículo não era tão bom para concorrer o doutorado aqui". Sônia Obstinada

O Socioconstrucionismo abarca a desconstrução conceitual de sucesso na carreira, que condiz com experiência de alcançar um objetivo que é pessoalmente significativo, muitas vezes em detrimento das expectativas parentais, organizacionais e sociais. Considerando que, que de uma forma ou de outra, todos os sujeitos constroem algum tipo de carreira, o sucesso é vivenciado de alguma forma para todos os sujeitos, mesmo que em forma de expectativa pelo não vivido diante do que é almejado como sucesso. O que deve ser salientado é que mesmo considerando que o sentido de sucesso é particular para cada sujeito, há um ônus a ser

considerado pela perspectiva socioconstrucionista, que é a interação com o meio social. Esta interação, ao refutar o que o sujeito considera para si como sucesso, provoca neste sujeito a necessidade de compensação e/ou adaptabilidade. Sendo assim, dentro do Socioconstrucionismo, não há como considerar sucesso desconexo de fracasso (GLUBER, ARNOLD e COOMBS, 2014; GORDON, 2011; IVALDI e SCARATTI, 2016. LETOURNEAU, 2015; LIPS-WIERSMA, 2002).

Sucesso e fracasso são produções de sentidos que caminham juntas. Isso porque o sentido de sucesso/fracasso para o sujeito e para seu meio social tem características particulares, onde dificilmente haverá interposição destes sentidos de forma suplementar. Normalmente, há alguma nuance que desloca o sentido da realidade vivida ora para sucesso, ora para fracasso. Correlacionar carreira estritamente a trabalho, sendo este último sinônimo de força laboral, pode ser considerado uma implicação para a noção limitante de sucesso na carreira. Se carreira for aproximada de alcance de um objetivo relacionado ao trabalho, então somente quando este for corroborado com as expectativas sociais será de fato validade o como sucesso, no entanto, carreira perpassa aspectos globais da vida do sujeito, e não há como validar sucesso somente pelo viés do trabalho, isto é empobrecer a noção de sucesso bem como de carreira.

O conceito de carreira dentro do Socioconstrucionismo contribui para pensar em sucesso e fracasso também como momentos circunstanciais, e não como uma característica sumária e factual que define a trajetória passada e os anseios futuros do sujeito. Se a carreira é um processo em construção no espaço e no tempo, da mesma forma se concretiza a noção de sucesso e fracasso. Não cabe no Socioconstrucionismo uma noção de sucesso objetiva. A vivência no contexto faz com que o sujeito tenha inclinações sobre o que considerar sucesso.

É por meio dos processos sociais que a produção de sentido acontece, concebendo a noção de sucesso para cada sujeito, que pode ser validada ou não pelos pares. Esta validação não é o que legitima o sucesso ou fracasso, mas sim, a interlocução pelas Práticas Sociais que o sujeito desenvolve em sua vivência. Ou seja, o sucesso e o fracasso são momentos da trajetória que sofrem constantes retificações que são identificadas no processo de produção de sentido que o sujeito confere à sua carreira (MOLEIRO *et al*. 2018; O'HARA e SCHOFIELD, 2008; OLIVER e BRITTAIN, 2001; PRESTI, 2009).

A concepção de sucesso e fracasso também perpassa uma construção histórica no espaço e no tempo, sensível às mudanças econômicas, culturais e macro relacionais. No período feudal, quando o trabalho aproximava-se do conceito de ofício, o sucesso e o fracasso eram determinados pela competência das novas gerações de prevalecer com as práticas manufatureiras herdadas das gerações anteriores dentro de uma mesma família (RYBA, RONKAINEN e SELANNE, 2015)

Já com a revolução industrial, principalmente em países ocidentais, a burocratização solidificou a inclinação da população a prevalecer em indústrias em longo prazo, estabelecendo a construção de suas carreiras estritamente ligadas a uma organização com busca ascendente de novos cargos. Tendo em vista que a estrutura hierárquica foi organizada verticalmente e de forma piramidal, passou-se a associar sucesso ao topo da pirâmide, reservado a poucos e com melhores condições, e fracasso à base da pirâmide, ocupada por muitos e com resquícios da Idade Antiga de desmoralização do trabalho braçal, designado para pessoas das camadas menos valorizadas no sentido de representatividade social e econômica (DRIES, 2011; OWEN-PUGH, 2010; PATTON, 2007; RICHARDSON *et al*. 2009).

No século XXI com o avanço tecnológico que amplificou as redes de comunicação, as possibilidades de formação e adequou a industrialização para maior produtividade com menor número de pessoas agindo, supridas por maquinário, o número de vagas de emprego nas

camadas mais baixas da pirâmide diminuiu. Com isso, o anseio para alcançar o topo hierárquico também começou a estremecer, e a noção de sucesso vinculado ao emprego formal passou a ser mais uma possibilidade, e não a única ou mais almejada. A noção de sucesso e fracasso é historicamente construída.

Por exemplo, profissionais nascidos nos anos 60, 70, são pessoas que se de classe trabalhadora, repercutem muito o empenho para ter o que se tem hoje, e acreditam que o trabalho vem em primeiro lugar, portanto, o sucesso só é possível assim. No entanto, hoje com mudanças rápidas na produção, estilo de vida e relações de trabalho, nota-se que os salários tem que responder de forma mais imediata a população que está no mercado e estuda, e embora exista também o sucateamento, o retorno vem mais rápido.

Nota-se que a construção da trajetória é não linear, mas demarcada por incertezas, de modo que os sujeitos (re)constroem suas histórias (re)capturando Acontecimentos que alinhem-se à posição-sujeito no tempo presente. Contudo, há outro movimento discursivo que (re)conta outra história, demarcada por Práticas Sociais adaptativas ao Contexto. Sendo assim, identifica-se a tensão nos Campos Discursivos na colisão de mais de um Efeito de Sentido produzido, algo inerente à trajetória nas Carreiras.

Todos os sujeitos, invariavelmente aplicaram o Esquecimento 2 no decorrer de seus relatos, no entanto, o momento da entrevista em que este Efeito de Sentido ficou mais evidente foi na última pergunta norteadora. Ao final da entrevista, pergunta-se a todos os sujeitos se há algo mais que eles gostariam de retratar sobre suas trajetórias nas Carreiras, e todos eles fazem um movimento de retomar o já dito, tentando sobrepor Acontecimentos que refutem qualquer evidência no Discurso que não seja de acordo com o lugar que eles objetivam ocupar.

Por exemplo, Sônia Obstinada retratou no decorrer de toda a sua entrevista as suas Ocupações, com ênfase no seu Percurso Formativo, no entanto, ao final de sua entrevista, destaca que ‘falei pouco sobre a docência’, algo que para a pesquisadora estava explícito, porque Percurso Formativo no meio acadêmico e prática docente caminham juntos. Porém, o que Sônia Obstinada buscou foi realçar a significância da docência superior em instituição de ensino pública federal, que é seu principal objetivo na Carreira.

Com este movimento Sônia Obstinada busca reafirmar sua posição-sujeito diante da pesquisadora para que sua trajetória seja corroborada diante de seu objetivo profissional, considerando que no relato deste sujeito, a ênfase estava relacionada à construção de seu Percurso Formativo e ingresso em universidade federal, tanto como aluna quanto como professora. Sônia Obstinada correlaciona sucesso na Carreira com o pertencimento à universidade federal e prática docente, e considerando que no seu relato ela rememorou sobre Acontecimentos que considera como fracasso, tais como uma primeira reprovação no vestibular, ela buscou no final do seu relato, reafirmar para si e para a pesquisadora, que o Efeito de Sentido intencionado pelo seu relato é de conquista e sucesso na Carreira.

Ao dizer que ‘graças a Deus não fui aprovada’, rememorando sua primeira tentativa de ingresso em programa de mestrado, Sônia Obstinada tenta desvencilhar-se deste Acontecimento, contudo, este movimento é feito para (re)significar a não aprovação, que mais adiante mostra-se ser uma questão determinante na trajetória de dela. Ao (re)construir o Percurso Formativo o sujeito tenta, em diversos momentos, desvencilhar-se do Contexto do lugar e de sua posição-sujeito no tempo dos Acontecimentos. Este é um movimento que evidencia a dinâmica do Discurso entre a meritocracia e a adaptabilidade, como se uma anulasse a outra. Sônia Obstinada relata seu Percurso Formativo evidenciando Acontecimentos que demonstrem sua busca por excelência, considerando que, para ela, estar no doutorado é uma prova de decisões bem estabelecidas a fim do cumprimento do desejo de ser professora.

No entanto, para que Sônia Obstinada fosse no presente professora e estudante de doutorado, há componentes de adaptação nos lugares que ela não destaca em seus relatos, mas estão presentes. O começo dos estudos na área ambiental e seu atual estudo nesta área, a condução do mestrado profissional em Administração Pública considerando que a mudança de cidade foi advinda do acompanhamento do cônjuge, a busca por uma formação em universidade federal considerando o que ela chama de 'fracasso' por ter cursado graduação em uma particular. Todos os movimentos da prática social de Sônia Obstinada produzem sentido de recompensação de Acontecimentos que ela julga incoerentes para sua posição-sujeito atual.

Também no Esquecimento 1 nota-se que todos os sujeitos, de maneiras diferentes, tem esta marca no relato. Durante as entrevistas eram comuns choros, olhares distantes, gesticulações e risadas, que também carregam sentidos sobre a trajetória na Carreira. Levando em conta o relato de Andreia Intensa, já no agendamento da entrevista nota-se que muitas coisas estavam sendo ditas. Andreia Intensa faz um movimento discursivo expressivo na sua gesticulação, principalmente quando relata do seu período de expatriação.

Quando relata sobre este período ela não verbaliza sobre quais eram os Acontecimentos que tinham sentido de desafios, dificuldades, conquistas e felicidades, ela produzia sentido por meio dos gestos, porque quando falava de algum Acontecimento que lhe remetia alegria ela expandia os braços e sorria, e quando rememorava sobre os desafios ela se abraçava, como se tentasse conter o choro eminente. Sem dizer uma só palavra, Andreia Intensa expressou com clareza a miscigenação de Efeitos de Sentidos produzidos em uma única vivência de sua trajetória na Carreira.

É consensual ver a Carreira no espaço-tempo, mas não se dá ênfase em descontinuidades e mudanças como processos, mas sim, como rupturas (BAILYN, 1989). A construção e/ou desenvolvimento da Carreira consiste em um processo ao longo da vida, um esforço sistemático do sujeito na assimilação de suas limitações e/ou oportunidades, contemplando o trabalho, bem como tudo que comtempla a vida fora dele, na busca de atingir os objetivos pessoais de acordo com o contexto na qual está (VAN MAANEN e SCHEIN, 1977 *apud* ARTHUR, 2014). Carreira é um processo de mudanças e adaptações constantes com quatro alicerces: a) nostalgia, reordenação e ressignificação dos fatos; b) fechamento, com referência ou resistência das características comunitárias do sujeito; c) instrumentalidade, porque o Discurso irá aderir à agência, consolidando novas Práticas Sociais, e d) possibilidade, onde há projeção a relação espaço-tempo é sempre no futuro (RIBEIRO, 2009).

Mudança é um processo anacrônico, que circunscreve os Efeitos de Sentidos produzidos no passado, em detrimentos dos que são construídos no tempo presente pelo sujeito. O sujeito, ao recapitular sua trajetória, se (re)posiciona do tempo e no espaço, mudando também os Acontecimentos de sua história, bem como a sua posição-sujeito. Tanto quanto a (re)construção da história é espontânea, o processo decisório ao longo da trajetória na Carreira também é. Os sujeitos buscam (re)organizar os Acontecimentos, tentado conferir sentido de sucessividade e ordenação, no entanto, o planejamento da fala é rompido nos Efeitos de Sentido do já dito, principalmente porque há demarcações de Esquecimentos nos Discursos.

Nivalda Aprendiz, quando relata sobre sua mudança de curso e faculdade, bem como de seu primeiro emprego em que foi demitida, nota-se que as escolhas de palavras é cautelosa. Neste momento do relato, Nivalda Aprendiz é objetiva na sua fala, olha fixamente para a mesa e ao mesmo tempo em que fala destes Acontecimentos como momentos de mudanças sensíveis em sua trajetória, porque denota a não aprovação de seu pai, ela quase que imediatamente relata 'já aprendi', porque não quer denotar descontinuidades, mesmo que elas sejam parte inerente do processo de construção das Carreiras. No entanto, o planejamento da escolha de palavras,

bem como a forma de conduzir as escolhas e mudanças, é um processo que leva em conta a história e a projeção para o futuro, sendo assim, é um movimento que mistura objetividade e subjetividade, relação que não pode ser desconsiderada.

O processo de investigação da trajetória na Carreira é feito por meio da construção de um inventário de lugares e Acontecimentos que contribuam para a recapitulação do sujeito, que investe neste momento em diversas possibilidades futuras por meio das histórias. No processo de co-construir a trajetória junto do sujeito, a figura do pesquisador estimula, mesmo que não intencionalmente, rememoração ou ampliação de reminiscências perdidas. É importante levar em conta que o Discurso é repleto de adaptações, evidentes ou camufladas, que o sujeito invoca no esforço que traçar uma linha histórica coerente entre passado, presente e prospecção de um futuro (CAMPBELL e UNGAR, 2004; b).

A deleção de reminiscência para o pesquisador pode acontecer em pesquisas qualitativas, e isto é um dos motivos pelos quais o pesquisador deve estar preparado. José Comunitário faz este movimento discursivo quando agenda a entrevista em seu local de trabalho, uma feira livre de produtos orgânicos.

Nota-se que José Comunitário discorre bem sobre suas vivências em São Paulo, fala com certa naturalidade sobre seu adoecimento grave de câncer, que o fez mudar a alimentação drasticamente e encontrar na produção orgânica uma 'filosofia de viver', como ele mesmo relata. No entanto, o seu lugar na comunidade de sitiantes é algo que ele suprime na fala, discorrendo sobre isto de maneira abreviada ou desviando para outros Acontecimentos. José Comunitário, por ter Histórias sobre o Trabalho alicerçadas em ações tecnológicas, propõe melhorias e parcerias para a produção de orgânicos local, tornando-se de maneira espontânea o líder da comunidade de sitiantes de orgânicos, no entanto, ele mesmo não fala sobre isto, quem relatou foi um colega da feira livre, que ao ver que ele estava sendo entrevistado, aproximou-se e disse:

> "**Pode registrar aí**, que o **José Comunitário é a liderança do nosso grupo**, tá desde o começo, desde o primeiro dia se dedicando, doando seu tempo para o coletivo, esforçando o máximo aí pra fazer tudo de maneira participativa." (Amigo e cooperativista que voluntariamente relatou sobre José Comunitário)

José Comunitário em momento algum se colocou no lugar de liderança do grupo de sitiantes e feirantes, porém, quando um amigo cooperativista viu que ele estava concedendo uma entrevista e relatou sobre seu lugar no grupo, José Comunitário não afirmou nem negou, apenas olhou para o amigo, devolveu o olhar para a pesquisadora, como se confirmasse e entregasse o relato para a mesma. Esta delegação de sentido à pesquisadora acontece durante todas as entrevistas o tempo todo, porque o sujeito passa todo o período da entrevista tentando construir seu lugar diante da pesquisadora, e como o acesso aos Acontecimentos é só do sujeito, o que ele tenta é movimentar-se recapitulando o máximo de Acontecimentos possíveis, tentando validar diante da dinâmica entre já dito e Esquecimentos, quais são os Efeitos de Sentidos que sustentem o lugar de fala diante da pesquisadora.

É importante estabelecer uma boa relação entre o sujeito da pesquisa e o pesquisador, considerando que o contato se inicia pelo convite à participação, sendo assim, a forma de abordagem é relevante, e vai até à forma de adaptar-se diante da maneira com que cada sujeito (re)constrói sua trajetória, considerando exposição, abertura, recuo, focando em estabelecer confiança e conforto (BIMROSE e BARNES, 2007). A espontaneidade e o acolhimento que o pesquisador faz ao seu entrevistado são necessários para que a espontaneidade do Discurso seja

possível, para que se possa captar informações que de fato são importantes e relevantes (MCPHERSON, 2019).

A relação entre sujeito de pesquisa e pesquisador é sensível e objetiva preservação da integridade ética da pesquisa, bem como possibilitar com que o sujeito construa seu relato por meio de um processo decisório que viabilize acesso do pesquisador aos Acontecimentos acerca do fenômeno de estudo. A tomada de decisão é tão importante na história da trajetória na Carreira do sujeito, quanto é para a (re)construção dos relatos acerca dos Acontecimentos.

Os sujeitos constroem seu processo decisório considerando uma série de contingências, considerando a dinâmica de mudanças delas, adequando suas Práticas Sociais enquanto o Contexto. A posição-sujeito, o Contexto, as expectativa do futuro e a percepção dos Acontecimentos, são (re)consideradas constantemente transformando-se com outros Efeitos de Sentidos, sobrepostos às elaborações já construídas pelo sujeito. Compreender o processo decisório é desafiador, porque tanto quanto o sujeito e o Contexto estão em movimento, agir diante de uma mudança também é dinâmico (BASSOT, 2012; TANOVA, KARATAS-OZKAN e INAL, 2008). A forma com que os sujeitos constroem seu processo decisório depende mutuamente do Contexto, e invariavelmente correlacionam-se com o *knowledge* de normas, estereótipos e descriminalização, que são perpetuadas no Interdiscurso.

Considerando o relato de Bruna Segurança percebe-se que todas as decisões acerca de suas Histórias sobre o Trabalho são embasadas na dinâmica entre a responsabilidade consigo e com sua filha, que à levaram a buscar sempre cargos públicos, que ela confere sentido de segurança e estabilidade. Contudo, ao mesmo tempo em que a busca por Ocupações que ela considera 'mais certas', fez com que mudanças de cidades acontecessem, e que a distância dos membros de sua família, e momentaneamente de sua filha, fossem questionadas. Ao mesmo tempo em que Bruna Segurança diz sobre a necessidade de adaptar-se às mudanças, considerando que o retorno financeiro é algo que ela considera relevante, ela olha para baixo, denotando cansaço e desânimo, como que a decisão que tanto é racional por um lado, comprometesse emocionalmente de outro.

> "Aí a gente vai adaptando ao longo, não tem outra na vida, é assim uai." (Bruna Segurança)

O que se percebe é que para o sujeito tomar decisões pertinentes à sua vida, ele (re)considera constantemente seu contexto, e precisa identificar seguranças e seguridade para que possa agir diante das opções que tem à sua disposição. O processo decisório é sempre considerado, para o sujeito, com o objetivo de avançar, de ir para frente na sua vida. O sujeito nunca toma decisões conscientes considerando que estas possam ocasionar sentido de retrocesso no seu processo de trajetória na Carreira. À medida que as necessidades dos sujeitos vão sendo atendidas e as expectativas atingidas, o sujeito se engaja ainda mais no processo decisório, mas à medida que há frustrações as decisões são postergadas, há paralisação diante da realidade e a projeção para o futuro parece desanimadora (BLUSTEIN, 1997; USINGER, 2005).

Mesmo que o processo decisório seja um movimento comum a todos os sujeitos, há particularidades que cada um tem na construção de seu processo. Nas tensões dos Campos Discursivos, nas irregularidades das Formações Discursivas e na regularidade do Interdiscurso, há evidências de uma reinscrição que faz com que o já dito destaque uma fronteira que delimita que dentre as similaridades no Discurso há uma particularidade, circunscrita na história do sujeito, que tona sua trajetória peculiar. À dinâmica do Discurso que caminha entre a regularidade e à irregularidade conceitua-se Intradiscurso. Em outras palavras, o Intradiscurso

é como um fio no Discurso do sujeito falante, é o Efeito de Sentido produzido sobre o Interdiscurso interpelado no próprio sujeito (SANTOS, 2013).

4. Considerações Finais

Todos os sujeitos têm marcas no Intradiscurso, e estas marcas estão evidentes nos nomes fictícios construídos para cada um, sendo que o primeiro nome destaca alguém que reflete diretamente no processo decisório do sujeito durante sua trajetória na Carreira, e o 'sobrenome' é o fio condutor no Interdiscurso, uma sustentação discursiva sobre ele mesmo e sobre sua percepção geral sobre sua trajetória. Identifica-se que os sujeitos tentam, de diversas maneiras, (re)construir suas histórias, buscando direcionar seus relatos à uma Ideologia que não necessariamente aproxima-se de suas Práticas Sociais ao longo de suas trajetórias. Nota-se uma tensão entre o que se quer dizer e o que de fato é dito, e é nesta ambiguidade de Efeitos de Sentidos que se identifica o Intradiscurso.

Considerando que todos os sujeitos têm suas particularidades circunscritas no Intradiscurso, conclui-se que é relevante e importante para a pesquisadora e para o sujeito participante da pesquisa, que o Intradiscurso seja investigado e compreendido como uma evidência de quem o processo decisório é construído cotidianamente, que a história, mesmo que contraditória com a posição-sujeito atual contribui para a contextualização do Discurso, e que ter demarcações mais evidentes não é garantia de linearidade, ao contrário, buscar a organização e a sucessividade dos Acontecimentos é um esforço que é desmantelado em uma Análise do Discurso.

REFERÊNCIAS

AFIOUNI, Fida; KARAM, Charlotte M. Structure, Agency and Notions of Career Success: a Process-Oriented, Subjectively Malleable and Localized Approach. **Career Development International.** Vol.19. nº5. 2014. pgs.548:571.

AGULLO, Bernat; EGAWA, Midori. International Careers of Indian Workers in Tokyo: Examinations and Future Directions. **Career Development International.** Vol.14. nº2. 2009. pgs.148:168.

ARMSON, Genevieve; WHITELEY, Alma. Employees' and Managers' Accounts of Integrative Workplace Learning. **Journal of Workplace Learning.** Vol.22. nº7. 2010. pgs.409:427.

ARTHUR, Michael B. The Boundaryless Career at 20: Where do We Stand, and Where can We Go? **Career Development International. Special Issue Boundaryless Career.** Vol.19. nº6. 2014. pgs.627:640.

ASBAH, Khaled Abu. Perceptions of Educational Counselling for Teachers on Personal and Professional Matters: the Case of Arab Teachers in Israel. **Counselling and Psychotherapy Research.** Vol.18. nº3. 2018. pgs.308:318.

BARNER, Robert William. Applying Visual Metaphors to Career Transition. **Journal of Career Development.** Vol. 38. nº1. 2011. pgs.89:106.

BASS, Andrew; HOSKING, Dian-Marie. Mistaken Identity: Never Mind. **Career Development International.** Vol.3. nº7. 1998. pgs.277:282.

BASSOT, Barbara. Upholding Equality and Social Justice: Social Constructivist Perspective on Emancipation Career Guidance Practice. **Australian Journal of Career Development.** Vol. 21. nº2. 2012.(a) pgs.3:13.

BASSOT, Barbara. Career Learning and Development: a Social Constructivist Model for the Twenty First Century. **International Journal for Education and Vocational Guidance.** Vol.12. 2012. (b) pgs.31:42.

BIGONY, Cara; ALPERS, Anne; PONTEROTTO, Joseph G. A Careerography of John F. Kennedy Jr. **Journal of Career Development.** 2019. pgs.1:13.

BLUSTEIN, David L. The Role of Work in Adolescent Development. **The Career Development Quarterly.** Vol. 45. 1997. pgs.381:389.

BLUSTEIN, David L. ELLIS, Michael L. The Cultural Context of Career Assessment. **Journal of Career Assessment.** Vol. 8. nº4. 2000. pgs.379:390.

BLUSTEIN, David L.; SCHULTHEISS, Donna E. Palladino; FLUM, Hanoch. Toward a Relationship Perspective of the Psychology of Careers and Working: a Social Constructionist Analysis. **Journal of Vocational Behavior. Special Issue:** Career and Social Constructionism. Vol.64. 2004. pgs.423:440.

BLUSTEIN *et al.* BLUSTEIN, David L; KENNA, Alexandra C.; MURPHY, Kerri A.; DeVOY, Julia E.; DeWINE, David B. Qualitative Research in Career Development: Exploring the Center and Margins of Discourse about Career and Working. **Journal of Career Assessment.** Vol. 13. nº4. 2005. pgs.351:370.

BIMROSE, Jenny; BARNES, Sally-Anne. Style of Career Decision-Making. **Australian Journal of Career Development.** Vol. 16. nº2. 2007. pgs.20:28.

BORG, Tony; PRYOR, Robert. The Butterfly Model of Careers' Illustrating How Planning and Chance can be Integrated in the Careers of Secondary School Students. **Australian Journal of Career Development.** Vol.15. nº3. 2006. pgs.1:6.

BUJOLD, Charles. Constructing Career Through Narrative. **Journal of Vocational Behavior Special Issue:** Career and Social Constructionism. Vol.64. 2004. pgs.470:484.

CABRAS, Cristina; MONDO, Marina. Future Orientation as a Mediator Between Career Adaptability and Life Satisfaction in University Students. **Journal of Career Development.** Vol.45. nº6. 2018. pgs.597:609.

CAMERON, Roslyn. Is Mixed Methods Research Used in Australian Career development Research? **Australian Journal of Career Development.** Vol. 19. nº3. 2010. pgs.52:66.

CAMPBELL, Cathy; UNGAR, Michael. Constructing a Life that Works: Part 1, Blending Postmodern Family Therapy and Career Counseling. **The Career Development Quarterly.** Vol. 53. 2004. pgs.16:27.

CAMPBELL, Cathy; UNGAR, Michael. Constructing a Life that Works: Part 2, an Approach to Practice. and Career Counseling. **The Career Development Quarterly.** Vol. 53. 2004. pgs.28:40.

CARDOSO, Paulo. Integrating Life-Design Counseling and Psychotherapy: Possibilities and Practices. **The Career Development Quarterly.** Vol. 64. 2016. pgs.49:63.

CHANT, Anne. Use of Narratives and Collage in the Exploration of the Self and the Meaning of a Career. **British Journal of Guidance and Counseling.** Vol.48. nº1. 2020. pgs.66:77.

CREED, Allison; McILVEEN, Peter. Metaphor Identification as a Research Method for the Study of Career. **International Journal for Educational and Vocational Guidance.** Vol.18. 2018. pgs.27:44.

COHEN, Laurie; DUBERLEY, Joanne; MALLON, Mary. Social Constructionism in the Study of Career: Accessing the Parts that Other Approaches cannot Reach. **Journal of Vocational Behavior. Special Issue:** Career and Social Constructionism. Vol.64. 2004. pgs.407:422.

COLLIN, Audrey. Contributions and Challenges to Vocational Psychology from other Disciplines: Examples from Narrative and Narratology. **International Journal for Educational and Vocational Guidance.** Vol.7. 2007. pgs.159:167.

CONSTANTINE, Madonna G.; ERICKSON, Chris D. Examining Social Constructions in Vocational Counselling: Implications for Multicultural Counselling Competence. **Counselling Psychology Quarterly.** Vol.11. nº2. 1998. pgs.189:201.

COUPLAND, Christine. Career Definition and Denial: a Discouse Analysis of Graduate Trainees' Accounts of Career. **Journal of Vocational Behavior. Special Issue:** Career and Social Constructionism. Vol.64. 2004. pgs.515:532.

DANIEL, Tom; McLEOD, John. Weighing up the Evidence: a Qualitative Analysis of How Person-Centred Counsellors Evaluate the Effectiveness of Their Practice. **Counselling and Psychotherapy Research.** Vol.6. nº4. 2006. pgs.244:249.

DANY, Françoise. Time to Change: the Added Value of an Integrative Approach to Career Research. **Career Development International. Special Issue: Boundaryless Career**. Vol.19. nº6. 2014. pgs.718:730.

DISPENZA, Franco; MURPHY, Thomas M.; ZELIGMAN, Melissa. Career Development of Sexual Minority Men Living with HIV. **Journal of Career Development.** Vol.45. nº5. 2018. pgs.458:473.

DRIES, Nicky. The Meaning of Career Success: Avoiding Reification Through a Closer Inspection of Historical, Cultural and Ideological Contexts. **Career Development International.** Vol.16. nº4. 2011. pgs.364:384.

ETHERINGTON, Kim. Heuristic Research as a Vehicle for Personal and Professional Development. **Counselling and Psychotherapy Research.** Vol.4. nº2. 2004. pgs.63.

ETHERINGTON, Kim. Creation as Transformation: Parenting as a Turning Point in Drug Users' Lives. **Counselling and Psychotherapy Research.** Vol.7. nº2. 2007. pgs.71:78.

FERNANDO, Weerahannadige Dulini Anuvinda; COHEN, Laurie. Exploring the Interplay Between Gender, Organizational Context and Career: a Sri Lankan Perspective. **Career Development International.** Vol.16. nº6. 2011. pgs.553:571.

FETHERSON, Betts. Double Blind: an Essay on Counselling Training. **Counseling and Psychotherapy Research.** Vol. 2 nº2. 2002. pgs.108:125.

FLEICHER, Chen; KAHPOVA, Svetlana N.; JANSEN, Paul G. W. Effects of Employees' Career Competencies Development on Their Organizations: Does Satisfaction Matter? **Career Development International. Special Issue: Boundaryless Career.** Vol.19. nº6. 2014. pgs.700:717.

GINEVRA *et al*. GINEVRA, Maria Cristina; ANNOVAZZI, Chiara; SANTILLI, Sara; DI MAGGIO, Ilaria; CAMUSSI, Elizabetta. Breadth of Vocational Interests: the Role of Career Adaptability and Future Orientation. **The Career Development Quarterly**. Vol. 66. 2018. pgs.233:245.

GLUBER, Martin; ARNOLD, John; COOMBS, Crispin. Organizational Boundaries and Beyond: a New Look at the Components of a Boundaryless Career Orientation. **Career Development International. Special Issue: Boundaryless Career.** Vol.19. nº6. 2014. pgs.641:667.

GOLD, Jeff; HOLMAN, David. Let me Tell you a Story: an Evaluation of the Use of Storytelling and Argument Analysis in Management Education. **Career Development International.** Vol.6. nº7. 2001. pgs.384:395.

GORDON, Susan M. Health Careers education for Rural Primacy Schoolchildren. **Australian Journal of Career Development.** Vol.20. nº1. 2011. pgs.5:14.

GREENHAUS, Jeffrey H.; FOLEY, Sharon. The Intersection of Work and Family Lives. IN: IN: GUNZ, Hugh; PEIPERL, Maury (Org.) **Handbook of Career Studies.** Thousand Oaks: Sage Publications. 2007. pgs.131:152.

GUINDON, Mary H.; RICHMOND, Lee J. Practice and Research in Career Counseling and Development - 2004. . **The Career Development Quarterly.** Vol.54. 2005. pgs.90:137.

GUO, Chun; PORSCHITZ, Emily T.; ALVES, José. Exploring Career Agency During Self-Initiated Repatriation: a Study of Chinese Sea Turtles. **Career Development International.** Vol. 18. nº1. 2013. pgs.34:55.

HARRINGTON, Thomas F.; HARRIGAN, Theresa A. Practice and Research in Career Counseling and Development – 2005. **The Career Development Quarterly.** Vol. 55. nº? 2006. pgs.98:167.

HARRISON, Christian; PAUL, Stuart; BURNARD, Kevin. Entrepreneurial Leadership in Retail Pharmacy: Developing Economy Perspective. **Journal of Workplace Learning.** Vol.28. nº3. 2016. pgs.150:167.

HARTUNG, Paul J. Practice and Research in Career Counseling and Development – 2009. **The Career Development Quarterly.** Vol. 59. nº1. 2010. pgs.98:142.

HARTUNG, Paul J. Barrier or Benefit? Emotion in Life-Career Design. **Journal of Career Assessment.** Vol. 19. nº3. 2011. pgs.296:305.

HARTUNG, Paul J. TABER, Brian. Career Construction and Subjective Well-Being. **Journal of Career Assessment.** Vol.16. nº1. 2008. pgs.75:85.

HEARN, Lucy. The Consideration of a Constructivist Evaluation of Framework in Adult Guidance Practice. **Australian Journal of Career Development.** Vol.20. nº3. 2011. pgs.31:38.

HOSKING, Dian Marie; BASS, Andy. Constructing Changes in Relational Process: Introducing a Social Constructionism Approach to Change Work. **Career Development International.** Vol.6. nº7. 2001. pgs.348:360.

HSIU-LAN, Shelley Tien. Practice and Research in Career Counseling and Development: 2006. **The Career Development Quarterly.** Vol.56. 2007. pgs.98:140.

IVALDI, Silvia; SCARATTI, Giuseppe. The Formation of Germ Cell for Organization Learning. **Journal of Workplace Learning.** Vol.28. nº4. 2016. pgs.224:244.

JACOB *et al*. JACOB, Charles; ROTH, Gregory; FLANDERS, Jessica; JACKSON, Cheria; PARK-DAVIDSON, Caitlin; GRUBROVA, Tereza; GUYNN, Jacqueline, SHOEMAKER, Rebecca; GOLDBERG, Rachel, CHEHAYL, Casy. Experiences with Counselor Training in Central Europe: Voices from Students Trainnes. **International Journal for the Advancement of Counselling.** Vol.39. 2017. pgs.43:55.

KANG, ZiYoung; KIM, Hyunhee; TRUSTY, Jerry. Constructivist and Social Constructionism Career Counseling: a Delphi Study. **The Career Development Quarterly.** Vol. 65. 2017. pgs.72:87.

KIDD, Jennifer M. Emotion in Career Contexts: Challenges for Theory and Research. **Journal of Vocational Behavior: Special Issue** Career and Social Constructionism. Vol.64. 2004. pgs.441:454.

KOSSEN, Chris; HAMMER, Sara. Mature-Age Job Seekers' Experience of Centrelink and the Job Network Service in an Australian Regional Center. **Australian Journal of Career Development.** Vol.19. nº1. 2010. pgs.45:53.

LAUD, Robert L.; JOHNSON, Matthew. A Topology of Tactics and Strategies for Career Advancement. **Career Development International.** Vol.17. nº3. 2012. pgs.231:254.

LEE, Myra C.Y.; McMAHON, Mary; WATSON, Mark. Supporting the Career Decisions of Australian-Based International Chinese Doctoral Students. **International Journal for Educational and Vocational Guidance.** Vol.18. 2018. pgs.257:277.

LEEDS *et al.* LEEDS, J. Peter; ROACH, Krystal N.; BURTNICK, Scott K.; MOODY, Holly M. Development and Validation of an Executive Training and Development-Type Taxonomy. **Journal of Workplace Learning.** Vol. 30. nº6. 2018. pgs.442:468.

LEES, John. Reflexive Action Research: Developing Knowledge Through Practice. **Counselling and Psychotherapy Research.** Vol.1. nº2. 2001. pgs.132:139.

LETOURNEAU, Jade L. H. Infusing Qualitative Research Experiences into Core Counseling Curriculum Courses. **International Journal for the Advancement Counselling.** Vol.37. 2015. pgs.375:389. **PROFISSÃO**

LI, Hui; NGO, Hang-Yue; CHEUNG, Francis. Linking Protean Career Orientation and Career Decidedness: the Mediating Role of Career Decision Self-Efficacy. **Journal of Vocational Behavior.** Vol.115. 2019. pgs.1:11.

LIPS-WIERSMA, Marjolein. Analysing the Career Concerns of Spiritually Oriented People: Lessons for Contemporary Organizations. **Career Development International.** Vol.7. nº7. 2002. pgs.385:397.

MALACH-PINES; Ayala; KASPI-BARUCH, Oshrit. The Role of Culture and Gender in the Choice of a Career in Management. **Career Development International.** Vol.13. nº4. 2008. pgs.306:319.

MAREE, J.G. Kobus. Career Construction Counseling with a Mid-Career Black Man. **The Career Development Quarterly.** Vol.64. 2016. pgs.20:34.

McILVEEN, Peter. Career Development and the Skills Shortage: a Lesson from Charles Dickens. **Australian Journal of Career Development.** Vol. 16. nº1. 2007. pgs.13:19.

McILVEEN, Peter. A Test for Theoretical Integration: Systems Theory Framework and Dialogical Self. **Australian Journal of Career Development.** Vol.16. nº3. 2007. pgs.31:37.

McILVEEN, Peter. Counsellors' Personal Experience and Appraisal of My Career Chapter. **Australian Journal of Career Development.** Vol.16. nº2. 2007. pgs.12:19.

McILVEEN, Peter. Auto Ethnography as a Method for Reflexive Research and Practice in Vocational Psychology. **Australian Journal of Career Development.** Vol.17. nº2. 2008. pgs.1:8.

McILVEEN, Peter; PATTON, Wendy; HOARE, P. Nancey. An Interpretative Phenomenological Analysis of Adult Clients' Experience of My Career Chapter. **Australian Journal of Career Development.** Vol.17. nº3. 2008. pgs.51:62.

McLEOD, John. Developing a Research Tradition Consistent with the Practices and Values of Counselling and Psycotherapy: why Counselling and Psychotherapy Research is Necessary. **Counselling and Psychotherapy Research.** Vol.1. nº1. 2001. pgs.3:11.

McMAHON, Mary; ARTHUR, Nancy; COLLINS, Sandra. Social Justice and Career Development: Looking Back, Looking Forward. **Australian Journal of Career Development.** Vol. 17. nº2. 2008. pgs.1:9.

McMAHON, Mary; WATSON, Mark. An Analytical Framework for Career Research in the Post-Modern Era. **International Journal for Educational and Vocational Guidance.** Vol.7. 2007. pgs.169:179.

McPHERSON, Alan Stuart. Client-Initiated Disclosure of Psychotherapists' Sexual Orientation: a Narrative Inquiry. **Counseling Psychology Research.** Vol. 1. nº13. 2019. pgs.1:13.

MIGNOT, Philip. Metaphor and Career. **Journal of Vocational Behavior Special Issue:** Career and Social Constructionism. Vol.64. 2004. pgs.455:469.

MILLER, Judi H. Does Teaching a Solution-Focused Model of Counselling Work? A Follow-Up of Graduates. **Counselling and Psychotherapy Research.** Vol.10. nº3. 2010. pgs.173:182.

MOLEIRO *et al*. MOLEIRO, Carla; FREIRE, Jaclin; PINTO, Nuno; ROBERTO, Sandra. Integrating Diversity into Therapy Processes: the Role of Individual and Cultural Diversity Competences in Promoting Equality of Care. **Counselling and Psychotherapy Research.** Vol.18. nº2. 2018. pgs.190:198.

NG, Kok-Mun; PARIKH, Sejal; GUO, Lan. Integrative Solution-Focused brief Therapy with a Chinese Female College Student Dealing with Relationship Loss. **International Journal for the Advancement Counselling.** Vol.34. 2012. pgs.211:230.

OBI, Osorochi Patricia. Constructionist Career Counseling of Undergraduate Students: an Experimental Evaluation. **Journal of Vocational Behavior.** Vol.88. 2015. pgs.215:219.

O'HARA, Denis; SCHOFIELD, Margot J. Personal Approaches to Psychotherapy Integration. **Counselling and Psychotherapy Research.** Vol.8. nº1. 2008. pgs.53:62.

OKAMURA, Yasuko; MILLER, Judi. Career Development Strategies for Japanese Immigrant Teachers. **Australian Journal of Career Development.** Vol.19. nº3. 2010. pgs.33:42.

OKAY-SOMERVILLE, Belgin; SCHOLARIOS, Dora. Coping with Career Boundaries and Boundary-Crossing in the Graduate Labour Market. . **Career Development International.** Special Issue: Boundaryless Career. Vol.19. nº6. 2014. pgs.668:682.

OLIVER, Christine; BRITTAIN, Graham. Situated Knowledge Management. **Career Development International.** Vol. 6. nº7. 2001. pgs.403:413.

OMAIR, Katlin. Typology of Career Development for Arab Women Managers in the United Arab Emirates. **Career Development International.** Vol.15. nº2. 2010. pgs.121:143.

OWEN-PUGH, Valerie. The Dilemmas of Identity Faced by Psychodynamics Counsellors Training in Cognitive Behavior Therapy. **Counselling and Psychotherapy Research.** Vol.10. nº3. 2010. pgs.153:162.

PATTON, Wendy. Connecting Relational Theory and the Systems Theory Framework: Individual and Their Systems. **Australian Journal of Career Development.** Vol.16. nº3. 2007. pgs.38:46.

PEIPERL, Maury; JONSEN, Karsten. Global Careers. IN: GUNZ, Hugh; PEIPERL, Maury. **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks: Sage Publications. 2007. pgs.350:372.

PRESTI, Alessandro Lo. Snakes and Ladders: Stressing the Role of Meta-Competencies for Post-Modern Careers. **International Journal for Educational and Vocational Guidance.** Vol.9. 2009. pgs.125:134.

POPADIUK, Natalee Elizabeth. Career Counsellors and Suicide Risk Assessment. **British Journal of Guidance and Counseling.** Vol.41. nº4. 2013. pgs.363:374.

RAMSEY, Caroline. Managing Within Conversation: Influencing for Change. **Career Development International.** Vol.3. nº7. 1998. pgs.293:299.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. Sistematização das Principais Narrativas Produzidas sobre Carreira na Literatura Especializada. **Revista Brasileira de Orientação Profissional - RBOP**. Vol.14. nº2. 2013. pgs.177:189.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. Contemporary Patterns of Career Construction of a Group of Urban Workers in São Paulo (Brazil). **Journal of Vocational Behavior.** Vol.88. 2015. pgs.19:27.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; UVALDO, Maria da Conceição Coropos; SILVA, Fabiano Fonseca da. Some Contributions from Latin America Career Counselling for Dealing with Situations of Psychosocial Vulnerability. **International Journal for Educational and Vocational Guidance.** Vol.15. 2015. pgs.193:204.

RICHARDSON, Mary Sue. The Emergence of New Intentions in Subjective Experience: a Social/Personal Constructionist and Relational Understanding. **Journal of Vocational Behavior Special Issue:** Career and Social Constructionism. Vol.64. 2004. pgs.485:498.

RICHARDSON *et al*. RICHARDSON, Mary Sue; MEADE, Patrick; ROSBRUCH, Nicole; VESCIO, Constanca; PRICE, Laura; CORDERO, Alexandra. Intentional and Identity Processes: a Social Constructionist Investigation Using Students Journals. **Journal of Vocational Behavior.** Vol.74. 2009. pgs.63:74.

RYBA, Tatiana V.; RONKAINEN, Noora J.; SELANNE, Harri. Elite Athletic Career as a Context for Life Design. **Journal of Vocational Behavior.** Vol.88. 2015. pgs.47:55.

SANTILLI, Sara; NOTA, Laura; HARTUNG, Paul J. Efficacy of a Group Career Construction Invention with Early Adolescent Youth. **Journal of Vocational Behavior.** Vol.111. 2019. pgs.49:58.

SAVICKAS, Mark L. David V. Tiedeman: Engineer of Career Construction. **The Career Development Quarterly.** Vol. 56. 2008. pgs.217:224.

SAVICKAS *et al*, SAVICKAS, Mark L; NOTA, Laura; ROSSIE, Jerome; DAUWALDER, Jean-Pierre; DUARTE, Maria Eduarda; GUICHARD, Jean; SORESI, Salvatori; ESBROECK, Raoul Van; VIANEN, Annelies E.M. Van. Life Designing: a Paradigm for Career Construction in the 21th Century. **Journal of Vocational Behavior.** Vol.75. 2009. pgs.239:250.

SAVICKAS, Mark L. New Questions for Vocational Psychology: Premises, Paradigms and Practices. **Journal of Career Assessment.** Vol. 19. nº3. 2011. pgs.251:258.

SEKARAN, Uma; HALL, Douglas T. Asynchronism in Dual-Career and Family Linkages. IN: ARTHUR, M.B.; HALL, D.T.; LAWRENCE, B.S. **Handbook of Career Theory.** Cambridge University Press. 1989. pgs.159:180.

SCHULTHEISS, Donna E. Palladino. Qualitative Relational Career Assessment: a Constructivist Paradigm. **Journal of Career Assessment.** Vol. 13. nº4. 2005. pgs.381:394.

SCHULTHEISS, Donna E. Palladino; ESBROECK, Raoul Van. Vocational Psychology and Career Guidance Practice: an International Partnership. **The Career Development Quarterly.** Vol. 57. 2009. pgs.366:377.

SCHULTHEISS, Donna E. Palladino. Introduction to the Thematic Issue: New Methods and Emerging Paradigms in Vocational Psychology. **International Journal for Educational and Vocational Guidance.** Vol.7. 2007. pgs.145:147.

SHEEHAN, Michael J. Learning as the Construction of a New Reality. **Journal of Workplace Learning.** Vol.16. nº3. 2004. pgs.179:196.

SHEPARD, Blythe; O'NEILL, Linda; GUENETTE, Francis. Counselling with First Nation Women: Considerations of Oppression and Renewal. **International Journal for the Advancement Counselling.** Vol.28. nº3. 2006. pgs.227:240.

SOUZA, Laura Vilela; SCORSOLINI-COMIN, Fábio. Aconselhamento de Carreira: uma Apreciação Construcionista Social. **Revista Brasileira de Orientação Profissional - RBOP**. Vol.12. nº1. 2011: pgs.49:60.

STEAD, Graham B. Culture and Career Psychology: a Social Constructionist Perspective. **Journal of Vocational Behavior. Special Issue:** Career and Social Constructionism. Vol.64. 2004. pgs.389:406.

STEAD, Graham B.; BAKKER, Terri M. Discourse Analysis in Career Counseling and Development. **The Career Development Quarterly.** Vol. 59. 2010. pgs.72:86.

STEINER, Rebekka S.; HIRSCHI, Andreas; WANG, Mo. Predictors of a Protean Career Orientation and Vocational Training Enrollment in the Post-School Transition. **Journal of Vocational Behavior.** Vol.112. 2019. pgs.216:228.

STORLIE, Cassandra A.; MOSTADE, S. Jeffrey; DUENYAS, Deborah. Cultural Trailblazers: Exploring the Career Development of Latina First-Generation College Students. **The Career Development Quarterly.** Vol. 64. 2016. pgs.304:317.

STRONG, Tom; NIELSEN, Kate. Constructive Conversations: Revising Selected Developments with Clients and Counsellors. **Counselling and Psychotherapy Research.** Vol.8. nº4. 2008. pgs.253:260.

TANOVA, Cem; KARATAS-OZKAN, Mine; INAL, Gozde. The Process of Choosing a Management Career: Evaluation of Gender and Contextual Dynamics in a Corporative Study in Six Countries: Hungary, Israel, North Cypirus, Turkey, UK and the USA. **Career Development International.** Vol.13. nº4. 2008. pgs.291:305.

TIAN *et al*. TIAN, Xiaopeng; HOU, Zhi-Jin; WANG, Danni; SAVICKAS, Suzanne; CHANG, Xueliang; CAO, Yao; JIA, Yin. Counselor Actions to Facilitate Client Change During Life-Design Counseling. **The Career Development Quarterly.** Vol.68. 2020. pgs.48:62.

TYLER, Mark A.; McKENZIE, William E. Mentoring First Year Police Constables: Police Mentors' Perspectives. Journal of Workplace Learning. Vol.23. nº8. 2011. pgs.518:530.

VALACH, Ladislav; YOUNG, Richard A. Some Cornerstones in the Development of Contextual Action Theory of Career Counselling. **International Journal for Education and Vocational Guidance.** Vol.4. 2004. pgs.61:81.

VALACH, Ladislav; YOUNG, Richard A. Interdisciplinary in Vocational Guidance: an Action Theory Perspective. **International Journal for Educational and Vocational Guidance.** Vol.9. 2009. pgs.85:99.

VONDRACEK, Fred W.; FERREIRA, Joaquim Armando Gomes; SANTOS, Eduardo João Ribeiro dos. Vocational Behavior and Development in Times of Social Change: New Perspectives for Theory and Practice. **International Journal for Educational and Vocational Guidance.** Vol.10. 2010. pgs.125:138.

USINGER, Janet. Parent/Guardian Visualization of Career and Academic Future of Seventh Graders Enrolled in Low-Achieving Schools. **The Career Development Quarterly.** Vol.53. 2005. pgs.234:245.

YAO, Christian; THORN, Kaye. Bounderylessness as a Dynamic Construct: the Case of Chinese Early Career Expatriates. **Career Development International. Special Issue: Boundaryless Career.** Vol.19. nº6. 2014. pgs.683:699.

YOUNG, Richard A; CHEN, Charles P. Annual Review: Practice and Research in Career Counseling and Development. **The Career Development Quarterly.** Vol. 48. 1999. pgs.98:141.

YOUNG, Richard A.; COLLIN, Audrey. Introduction: Constructivist and Social Constructionism in the Career Field. **Journal of Vocational Behavior. Special Issue:** Career and Social Constructionism. Vol.64. 2004. pgs. 373:388.

YOUNG, Richard A.; VALACH, Ladislav. The Construction of Career Through Goal-Directed Action. **Journal of Vocational Behavior. Special Issue:** Career and Social Constructionism. Vol.64. 2004. pgs. 499:514.

WALKER, Jessica A.; LADANY, Nicholas; PATE-CAROLAN, Lia M. Gender-Related Events on Psychotherapy Supervision: Female Trainne Perspectives. **Counselling and Psychotherapy Research.** Vol.7. nº1. 2007. pgs.12:18.

WATSON, Mark B. Voices Off: Reconstructing Career Theory and Practice for Cultural Diversity. **Australian Journal of Career Development.** Vol. 15. nº3. 2006. pgs.1:7.

WATSON, Mark B. Career Psychology in South Africa: Addressing and Redressing Social Justice. **Australian Journal of Career Development.** Vol.19. nº1. 2010. pgs.24:29.

WEAKS, Dot. Unlocking the Secrets of 'Good Supervision': a Phenomenological Exploration of Experienced Counsellors' Perceptions of Good Supervision. **Counselling and Psychotherapy Research.** Vol.2. nº1. 2002. pgs.33:39.

WECHTLER, Heidi. 'Life if Elsewhere': a Diary Study of Females Self-Initiated Expatriates' Motivations to Work Abroad. **Career Development International.** Vol. 23. nº3. 2018. pgs.291:311.

WHEELER, Sue; ELLIOT, Robert. What do Counsellors and Psychotherapists Need to Know About Research? **Counselling and Psychotherapy Research.** Vol.8. nº2. 2008. pgs.133:135.

WHISTON, Susan C.; FELDWISCHI, Rachel P.; EVANS, Kelsee M.; BLACKMAN, Chelsea S.; GILMAN, Lynn. Older Professional Women´s View on Work: a Qualitative Analysis. **The Career Development Quarterly.** Vol.63. 2015. pgs.98:112.

WHISTON, Susan C.; RAHARDJA, Daryn. Qualitative Career Assessment: an Overview and Analysis. **Journal of Career Assessment.** Vol. 13. nº4. 2005. pgs.371:380.

WHISTON, Susan C.; ROSSIER, Jérôme; BARÓN, Paola M. Hernandez. The Working Alliance in Career Counseling: a Systematic Overview. **Journal of Career Assessment.** Vol. 24. nº4. 2015. pgs.591:604.

WISE, Amelia Jane; MILLWARD, Lynne J. The Experiences of Voluntary Career Change in 30-somethings and Implications for Guidance. **Career Development International.** Vol.10. nº5. 2005. pgs.400:417.