

CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E
ABRINDO CAMINHOS

DAVID GARCÍA MARTUL
(Organizador)

VOL I



EDITORA
ARTEMIS

2021

CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E
ABRINDO CAMINHOS

DAVID GARCÍA MARTUL
(Organizador)

VOL I



EDITORA
ARTEMIS

2021



O conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons Atribuição- Não-Comercial NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Direitos para esta edição cedidos à Editora Artemis pelos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comercial. A responsabilidade pelo conteúdo dos artigos e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade é exclusiva dos autores. A Editora Artemis, em seu compromisso de manter e aperfeiçoar a qualidade e confiabilidade dos trabalhos que publica, conduz a avaliação cega pelos pares de todos manuscritos publicados, com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

Editora Chefe	Prof. ^a Dr. ^a Antonella Carvalho de Oliveira
Editora Executiva	M. ^a Viviane Carvalho Mocellin
Direção de Arte	M. ^a Bruna Bejarano
Diagramação	Elisângela Abreu
Organizadora	Prof.Dr.David García Martul
Imagem da Capa	ciempies
Bibliotecário	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Conselho Editorial

Prof.^a Dr.^a Ada Esther Portero Ricol, *Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”, Cuba*
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, *Universidade Federal de Uberlândia*
Prof.^a Dr.^a Amanda Ramalho de Freitas Brito, *Universidade Federal da Paraíba*
Prof.^a Dr.^a Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano, Peru*
Prof.^a Dr.^a Angela Ester Mallmann Centenaro, *Universidade do Estado de Mato Grosso*
Prof.^a Dr.^a Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla, Espanha*
Prof.^a Dr.^a Carmen Pimentel, *Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro*
Prof.^a Dr.^a Catarina Castro, *Universidade Nova de Lisboa, Portugal*
Prof.^a Dr.^a Cláudia Neves, *Universidade Aberta de Portugal*
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, *Universidade Federal da Grande Dourados*
Prof. Dr. David García-Martul, *Universidad Carlos III de Madrid, Espanha*
Prof.^a Dr.^a Deuzimar Costa Serra, *Universidade Estadual do Maranhão*
Prof.^a Dr.^a Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, *Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal*
Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, *Universidade de São Paulo*
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, *Universidade Federal de Roraima*
Prof.^a Dr.^a Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México*
Prof.^a Dr.^a Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional, Argentina*
Prof.^a Dr.^a Erla Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca, Espanha*
Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República, Uruguay*
Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara, México*
Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona, Espanha*
Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, *Universidade Federal do Triângulo Mineiro*
Prof.^a Dr.^a Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis, Argentina*
Prof.^a Dr.^a Glória Beatriz Álvarez, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, *Instituto Politécnico da Guarda, Portugal*
Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juarez, *Universidad Nacional de Catamarca, Argentina*
Prof.^a Dr.^a Iara Lúcia Tescarollo Dias, *Universidade São Francisco*
Prof.^a Dr.^a Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura, Peru*
Prof.^a Dr.^a Isabel Yohena, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
Prof. Dr. Ivan Amaro, *Universidade do Estado do Rio de Janeiro*
Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, *Universidad del Bío-Bío, Chile*



Prof.ª Dr.ª Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Javier Antonio Alborno, *University of Miami and Miami Dade College, USA*
Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, *Universidad de Castilla - La Mancha, Espanha*
Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, UniFIMES - Centro Universitário de Mineiros
Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid, Espanha*
Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín, Colômbia*
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Leinig Antonio Perazolli, Universidade Estadual Paulista
Prof.ª Dr.ª Livia do Carmo, Universidade Federal de Goiás
Prof.ª Dr.ª Luciane Spanhol Bordignon, Universidade de Passo Fundo
Prof. Dr. Luis Vicente Amador Muñoz, *Universidad Pablo de Olavide, Espanha*
Prof.ª Dr.ª Macarena Esteban Ibáñez, *Universidad Pablo de Olavide, Espanha*
Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodriguez, *Universidad Santiago de Compostela, Espanha*
Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, Universidade Estadual Paulista
Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, Universidade Federal de Sergipe
Prof.ª Dr.ª Mar Garrido Román, *Universidad de Granada, Espanha*
Prof.ª Dr.ª Margarida Márcia Fernandes Lima, Universidade Federal de Ouro Preto
Prof.ª Dr.ª Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia
Prof.ª Dr.ª Maria do Céu Caetano, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, Universidade Federal do Maranhão
Prof.ª Dr.ª Maria Lúcia Pato, Instituto Politécnico de Viseu, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana "José Antonio Echeverría", Cuba*
Prof.ª Dr.ª Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras
Prof.ª Dr.ª Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense
Prof.ª Dr.ª Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras
Prof.ª Dr.ª Paula Arcoverde Cavalcanti, Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Sergio Bitencourt Araújo Barros, Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, Universidade Federal de Uberlândia
Prof.ª Dr.ª Silvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca, Argentina*
Prof.ª Dr.ª Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal
Prof.ª Dr.ª Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal
Prof. Dr. Turpo Gebera Osbaldo Washington, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Peru*
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa
Prof.ª Dr.ª Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande
Prof.ª Dr.ª Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, *Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, Colômbia*

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

C569 Ciências socialmente aplicáveis [livro eletrônico] : integrando saberes e abrindo caminhos: vol. 1 / Organizador David García Martul. – Curitiba, PR: Artemis, 2021.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
Edição bilingue
ISBN 978-65-87396-44-6
DOI 10.37572/EdArt_280821446

1. Ciências sociais aplicadas – Pesquisa – Brasil. I. García Martul, David.

CDD 300

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422



PRÓLOGO – VOLUME I

La redacción de un prólogo nunca es una tarea fácil, más aún cuando se trata de la presentación de un libro de temática interdisciplinar y transdisciplinar en el campo de las ciencias sociales aplicadas. Es interdisciplinar porque los trabajos que aquí se presentan utilizan un amplio abanico de técnicas de investigación para investigar su objeto de estudio especializado. Así es común encontrar trabajos que por la técnica empleada podríamos pensar son propios de la Antropología y la Sociología. Sin embargo, por el objeto de estudio tratado nos ha parecido más pertinente situarlo en el campo de la Comunicación. Por tanto, hemos dado relevancia al objeto de estudio frente a la metodología investigadora para determinar el campo temático de cada trabajo.

También consideramos que **Ciências Socialmente Aplicáveis: Integrando Saberes e Abrindo Caminhos** es un libro transdisciplinar porque los resultados de las investigaciones son aplicables a muy distintos campos del conocimiento; es decir, una investigación sobre alfabetización mediática puede muy bien ser aplicada tanto al campo de la Educación como a los campos de la Comunicación y la Sociología.

Sin embargo, previa labor de preparación de este prólogo hemos llevado a cabo una labor de análisis de contenido temático de cada uno de los trabajos aquí presentados. Su resultado ha sido un índice desarrollado por un metódico trabajo de selección de los descriptores más acordes a la temática y objeto de estudio de cada capítulo. Para la selección de los descriptores hemos seguido una herramienta, consensuada por la comunidad internacional, como es el Tesoro de la UNESCO; pues en él, se presenta de forma homogénea y normalizada la manera de designar cada uno de los campos del conocimiento. Y si bien debemos considerar toda herramienta de descripción como condicionada por el contexto ideológico, plasmado por sus sesgos y matices socioculturales, de la institución que lo edita pero que aporta un instrumento de navegación por las distintas materias que conforman el mapa de conocimiento de nuestro libro.

Es pues con ello que hemos procurado, de forma estructurada y sistemática, facultar al lector para introducirse en los heterogéneos contenidos del libro de una manera progresiva, armónica y lógica.

En este **Volumen I** se incluyen los trabajos relativos a los campos de Antropología-Sociología, Educación-Alfabetización Digital y Comunicación-Divulgación-Social Media. El criterio seguido ha sido agrupar las materias que en el campo de las Ciencias tienen como foco principal no el desarrollo de actividades económicas, sino el estudio de las actividades sociales.

En el campo de la Antropología-Sociología hemos incluido diez trabajos de investigación que tratan desde aspectos concretos del individuo y por tanto pertenecen al campo de la Antropología hasta aquellos ligados con el análisis de las sociedades y que por tanto entendemos estarían más ligados con la Sociología.

En el campo de la Educación-Alfabetización Digital hemos incluido catorce trabajos agrupados bajo el criterio de análisis y propuestas de mejora del proceso educativo y alfabetizador.

Cierran este volumen seis trabajos propios del campo de la Comunicación-Divulgación y Medios Sociales. En este campo el criterio de agrupación seguido ha sido recoger propuestas y reflexiones cuyo eje central es el proceso de transmisión, comunicación y divulgación de mensajes entre la comunidad ciudadana. Por tanto, son trabajos cuyo objeto de estudio primordial es el mensaje informativo.

Esperamos que el presente volumen de **Ciências Socialmente Aplicáveis: Integrando Saberes e Abrindo Caminhos** les resulten de interés pues busca proporcionar una foto fija del estado de la investigación a través de un grupo heterogéneo de trabajos aplicados y previamente evaluados sobre distintos temas comprendidos en este campo. Con ello procuramos al mismo tiempo sugerir futuras líneas de investigación a desarrollar a partir de los textos aquí publicados para todas aquellas personas ligadas a la actividad académica.

David García Martul
Universidad Rey Juan Carlos

SUMÁRIO

ANTROPOLOGIA E SOCIOLOGIA

CAPÍTULO 1 1

DA PRODUÇÃO DAS COISAS HUMANAS E DA PRODUÇÃO HUMANA DE SI

Antônio José Lopes Alves

Sabina Maura Silva

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214461

CAPÍTULO 2 18

PRAZER E SOFRIMENTO NA PERIFERIA DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL: O CASO PREVI “MÁ-RAVILHOSA”

Jaqueline Ferreira

Tania Coelho dos Santos

Anderson de Souza Sant’Anna

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214462

CAPÍTULO 3 41

LA RUTA CULTURAL PALENQUERA: UNA ESTRATEGIA PEDAGÓGICA POR EL RECONOCIMIENTO DE LAS COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES, NEGRAS, RAIZALES Y PALENQUERAS DE COLOMBIA

Claudia Margarita Ahumada Klelers

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214463

CAPÍTULO 4 50

IDENTIDAD CULTURAL Y PROCESOS HISTÓRICOS: CONCEPTUALIZANDO LA ÉTICA E IDENTIDAD EN COMUNIDADES CAMPESINAS DE LOS ANDES CENTRALES

Carlos Arturo Farfan Lobaton

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214464

CAPÍTULO 5 61

LINDEROS Y TERRITORIALIDAD EN LAS COMUNIDADES CAMPESINAS DE HUAROS Y PIRCA DEL VALLE ALTO DE CHILLON Y CHANCAY – LIMA

Victoria M. Aranguren Canales

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214465

CAPÍTULO 678

INDIOS DEL COMÚN: MOVIMIENTOS SOCIALES SIGLO XX

Lucía Alicia Jiménez Hermoza

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214466

CAPÍTULO 7 91

COMIDAS MAYAS RARAS DE QUINTANA ROO, MÉXICO

Héctor Cáliz-de-Dios

Roberta Castillo Martínez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214467

CAPÍTULO 8 101

A EVOLUÇÃO DA COVID-19 E OS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DA PANDEMIA EM ESCALA GLOBAL E REGIONAL

Elizabeth Ferreira da Silva

Angela Aparecida Ferreira da Silva

Flávia Ferreira da Silva Diniz Viana

Grazielle Ferreira da Silva Diniz

Mariza Ferreira da Silva

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214468

CAPÍTULO 9 114

EXPERIENCIAS DE CUIDADORES FAMILIARES DE PERSONAS CON DEMENCIA EN DOMICILIOS Y LA COBERTURA DE SUS NECESIDADES A TRAVÉS DE LA NORMATIVA ACTUAL

María Cristina Lopes-dos-Santos

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214469

CAPÍTULO 10126

TRANSIÇÃO DE CARREIRA: COMO O INDIVÍDUO LIDA COM SITUAÇÕES IMPREVISÍVEIS, SUPERA OS OBSTÁCULOS E RECONSTRÓI SUA IDENTIDADE

Laima Gabriela Schedlin Czarlinski

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144610

CAPÍTULO 11 149

OS CONTORNOS DA MEDIAÇÃO INTERCULTURAL NA EDUCAÇÃO CONTEMPORÂNEA: DELINEAMENTOS E PROJEÇÕES

Rosa Maria Sequeira

Valéria de Fátima Carvalho Vaz Boni

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144611

CAPÍTULO 12 161

EL ESPACIO EFÍMERO CULTURAL Y LOS PROYECTOS ARTÍSTICOS PARA LA TRANSFORMACIÓN: EXPERIENCIAS EDUCATIVAS QUE POTENCIAN LA REFLEXIÓN Y CRÍTICA CULTURAL

Ángel Javier Petrilli Rincón

José Cuauhtémoc Méndez López

Manuel Cortés Valenti

Jorge Martínez Cortés

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144612

CAPÍTULO 13 177

PODE UMA CIDADE ENSINAR? O *CURRÍCULO DA CIDADE* COMO LÓCUS DE PESQUISAS SOCIAIS EM EDUCAÇÃO

Pollyanna Regina Batista de Souza

Maria Carolina da Silva Caldeira

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144613

CAPÍTULO 14 193

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ATENCIÓN DE CALIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ENFOCADO EN FUNCIONARIOS DEL ESTADO

Francisco Cortés González

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144614

CAPÍTULO 15 204

EDUCAÇÃO INTEGRAL, PROFESSORES, HISTÓRIA DE VIDA E TERMOS AFINS: SEÇÃO DE UM ESTADO DO CONHECIMENTO

Soraya Cunha Couto Vital

Solange Izabel Balbino

Sonia da Cunha Urt

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144615

CAPÍTULO 16217

EDUCACIÓN TERAPÉUTICA DE MUJERES CON DIABETES GESTACIONAL (EDUGEST): DATOS CORRESPONDIENTES AL PERÍODO DE RECLUTAMIENTO

Silvia Beatriz Gorban de Lapertosa

Jorge Alvariñas

Jorge Elgart

Susana Salzberg

Juan Jose Gagliardino

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144616

CAPÍTULO 17229

CÁLCULO DE INTEGRAIS DEFINIDAS UTILIZANDO A REGRA DO PONTO MÉDIO EM LINGUAGEM DE PROGRAMAÇÃO C

Allan Kardec de Jesus Feliz Navegantes

Jaqueline Lima de Moura

David Salomão Teixeira Melo

Ana Clara Aguiar de Lima

Luan Robson Bentes dos Santos

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144617


CAPÍTULO 18237

BASES PARA UN PROGRAMA DE ENSEÑANZA DE ROBÓTICA EN LA ESCUELA

Alicia Herminia Sposetti

María Fernanda Giordanino

Laura María Barroso

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144618

CAPÍTULO 19246

COMPUTACIÓN Y APRENDIZAJE BASADO EN UNA METODOLOGÍA QUE UTILIZA LA TÉCNICA FLIPPED-CLASSROOM

Alicia Sposetti de Croatto

Irma Sposetti de Ardissino

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144619

CAPÍTULO 20.....255

UNA EXPERIENCIA DE ENSEÑANZA DE ROBOTICA EN LA ESCUELA PRIMARIA

Alicia Sposetti

Valeria Soledad Buttie

Olga Beatriz Palombarini

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144620

CAPÍTULO 21.....260

VINCULACIÓN CON LOS SECTORES MÁS DESFAVORECIDOS POR MEDIO DE LA TRADUCCIÓN ASISTIDA POR COMPUTADORA

José Cortez Godínez

Saúl Ismael Contreras Márquez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144621

CAPÍTULO 22.....270

AN APPROACH TO STUDY THE MEDITERRANEAN MODERN AGE DEFENSIVE NETWORKS WITH RELATIONAL AND CONCEPTUAL MODELS FOR DATABASES AND CMS

Luigi Serra

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144622

CAPÍTULO 23.....284

PERCEPCIONES SOBRE TRABAJOS PRÁCTICOS LABORATORIO DE FÍSICA POR INDAGACIÓN Y MODELIZACIÓN CON USO DE TIC POR ESTUDIANTES INGENIERÍA

Edith del Carmen Herrera San Martín

Iván Ramón Sánchez Soto

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144623

CAPÍTULO 24.....296

O USO DAS TEORIAS TRADICIONAIS E NÃO TRADICIONAIS DE CARREIRA PARA ENTENDER A RELAÇÃO DOS JOVENS COM AS NOVAS TECNOLOGIAS

Elza Fátima Rosa Veloso

Leonardo Nelmi Trevisan

Rodrigo Cunha da Silva

Joel Souza Dutra

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144624

CAPÍTULO 25 322

ASSISTÊNCIA MÉDICA INTERNACIONAL (AMI) – O PODER DOS SOCIAL MEDIA NA AJUDA ÀS ONG-D'S

Ana Filipa Almeida

Lara Sofia Mendes Bacalhau

Maria Madalena Eça de Abreu

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144625

CAPÍTULO 26 345

PROPUESTA DE UN MODELO DE ALFABETIZACIÓN MEDIÁTICA PARA UNA COMUNIDAD INMIGRANTE SENEGALESA CON UNA PLATAFORMA E-LEARNING

David García-Martul

Guillermina Franco Álvarez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144626

CAPÍTULO 27 357

BOCA A BOCA ELETRÔNICO (eWOM): UMA FERRAMENTA DE MARKETING DE RELACIONAMENTO

Suzane Suemy do Carmo Iwata

Jorge Luiz Henrique

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144627

CAPÍTULO 28 379

O PROBLEMA DA PADRONIZAÇÃO DAS AFILIAÇÕES DE AUTORES NA BASE DE DADOS *WEB OF SCIENCE*: O CASO EMBRAPA E SUA SOLUÇÃO

Roberto de Camargo Penteado Filho

Wilson Corrêa da Fonseca Júnior

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144628

CAPÍTULO 29 394

DISCUTINDO TENDÊNCIAS: UMA ANÁLISE DAS PUBLICAÇÕES DA “VOCÊ RH”

Felipe Gouvêa Pena

Silvana Alves de Oliveira

Maria Luiza Iaze Mazzoni

Cláudia Viana Iaze Mazzoni

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144629

CAPÍTULO 30 409

CONTRIBUIÇÕES DO PIBITI/CNPQ PARA O DESENVOLVIMENTO DE PROJETO DE PESQUISA NA ÁREA DA VIGILÂNCIA EPIDEMIOLÓGICA

Patrícia Lima

Maria Aparecida de Souza Melo

 https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144630

SOBRE O ORGANIZADOR 417

ÍNDICE REMISSIVO 418

CAPÍTULO 10

TRANSIÇÃO DE CARREIRA: COMO O INDIVÍDUO LIDA COM SITUAÇÕES IMPREVISÍVEIS, SUPERA OS OBSTÁCULOS E RECONSTRÓI SUA IDENTIDADE

Data de submissão: 30/05/2021

Data de aceite: 25/06/2021

Laima Gabriela Schedlin Czarlinski

Universidade de São Paulo

São Paulo - SP

<https://www.linkedin.com/in/laima-czarlinski-76726324>

RESUMO: Com a flexibilização do mundo do trabalho e mudanças nas estruturas organizacionais, a carreira passou por alterações de conceito, estrutura e desenvolvimento. Esta é definida por uma sequência de experiências na vida dos indivíduos e passa a ser gerenciada por cada indivíduo, que precisa adquirir competências específicas para se adequar ao novo modelo, como autoconhecimento e adaptabilidade. Esses novos conhecimentos e habilidades o torna mais independente das empresas e organizações e aumenta sua empregabilidade e autonomia. Diante de cenários de incertezas e com transições constantes na carreira, o conceito acima se torna fundamental para que o indivíduo consiga lidar com as transições e reconstruir sua identidade, que tem uma relação muito próxima a como o indivíduo passa pela transição. Quanto maior for a mudança de carreira, mais stress haverá no processo da transição e, caso

seja feito de maneira inadequada, pode levar a consequências muito sérias na identidade de carreira do indivíduo. A proposta desse trabalho é estudar esse processo de transição e reconstrução da identidade em indivíduos que passaram por uma situação extrema de carreira, ou seja, um evento não antecipado, portanto involuntário, que o levaram a romper o planejamento de carreira anterior, lidar com a situação e se readequar. A pesquisa qualitativa, na qual há análise de conteúdo, leva a um estudo sobre os sentimentos, fatores de influência, dificuldades, características, ações e consequências a esses sujeitos. Concluiu-se que o processo de transição involuntário gera desgaste emocional nos indivíduos e os fatores que os fazem atravessar por essa transição podem ser internos ou externos e são muito individuais. É um processo dinâmico, no qual a intensidade não depende de um tempo cronológico e sim da forma com que o indivíduo irá lidar com o processo.

PALAVRAS-CHAVE: Transição involuntária. Carreira. Identidade. Carreira Proteana. Carreiras Sem Fronteiras.

CAREER TRANSITION: HOW INDIVIDUALS DEAL WITH UNPREDICTABLE SITUATIONS, OVERCOME OBSTACLES AND REBUILD IDENTITY

ABSTRACT: With flexibilization in the world of work and shifts in organizational structures, careers have gone through changes of

concept, structure and development. A career is defined by a sequence of experiences rather than jobs, now managed by individuals themselves who need to acquire specific competences and skills such as self-knowledge and adaptability to adjust to the new model. These skills and knowledge make them more independent of businesses and organizations and increase their employability and autonomy. In the face of scenario uncertainties and constant careers transitions, the above concept becomes fundamental in helping individuals deal with their career transitions and rebuild their work identity. The greater the career change, the more difficult it is to go through the transition and the greater the stress. If not given the right importance, a person is less likely to make reasoned career choices which can bring serious consequences such as career and work identity dissatisfaction. The purpose of this work is to study the transition process and the reconstruction of identity in individuals that have been through extreme career situations, for example, an unexpected involuntary event which interrupted their career plan and led them to cope with distress and readjustment. The qualitative research, which includes content analysis, leads to a study of which feelings were involved, factors of influence, difficulties, characteristics and how they readapted to the new scenarios. It was concluded that an involuntary transition process can generate emotional distress in individuals. The factors that make them go through the transition can be internal, such as specific skills or resilience, or external, such as the support of people around them. It is a dynamic and individual process in which the intensity does not depend on a chronological time but on the way an individual deals with the process.

KEYWORDS: Involuntary career transition. Career. Identity. Protean Career. Boundaryless Career.

1 INTRODUÇÃO

O conceito de Carreira tem sido amplamente estudado nos últimos anos, principalmente nos campos da Administração e Psicologia Social que trouxeram contribuições essenciais para o que se entende de carreira atualmente (Arthur, 1994). Ela é “uma sequência evolutiva das experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo”¹ (Arthur et al., 1989, p.8) na qual a relação do indivíduo-empregador tem apresentado mudanças nos últimos anos. Os indivíduos têm refletido cada vez mais sobre essa relação, sobre quais competências adquirir para se manterem atualizados no mercado e aumentarem sua empregabilidade.

Uma dessas mudanças se refere ao fato de que as pessoas têm se mantido nas organizações por períodos específicos, ao mesmo tempo em que ampliam seus conhecimentos e habilidades, tornando-se mais responsáveis por suas trajetórias e mais independentes das empresas e organizações. (Arthur, 1994).

A fim de compreender essas novas configurações de Carreira, surgiram algumas abordagens como Carreira Proteana (Hall, 2002) e Carreiras Inteligentes (Arthur, 1995). De acordo com a primeira, a pessoa é protagonista de sua trajetória, portanto, busca

¹ “career is evolving sequence of a person's work experiences over time” (Arthur et al., 1989, p.8)

atingir os objetivos que são pessoalmente significativos, ao invés daqueles escolhidos pelos pais, pares, organizações ou sociedade (Lips-Wiersma & Hall, 2007).

Nas Carreiras Inteligentes, se o indivíduo desenvolver competências individuais e diferentes formas de conhecimento, irá aumentar sua empregabilidade e se diferenciará dos demais profissionais (Arthur, Claman & Defillipe, 1995).

O desafio é lidar com estes modelos, pois exigem que o indivíduo assuma a responsabilidade pela própria trajetória e tenha um profundo autoconhecimento para passar pelas diferentes situações e transições (Dutra & Veloso, 2013). As transições podem ser desencadeadas por uma mudança (Bridges, 2001) ou evento (Schlossberg, 2011) e esse tema torna-se um campo de estudo importante, pois a reconstrução da identidade de trabalho está associada a como ele irá lidar com esse processo.

Cada indivíduo passa pela transição de forma diferente (Schlossberg, 2011). Vai depender se a transição era esperada ou não e de outros fatores como a intensidade de como ela acontece, de sua imprevisibilidade e a quão preparada estava a pessoa no momento do acontecimento. Sendo assim, a transição pode ser fácil e acontecer rapidamente, ou levar mais tempo, com maior dificuldade.

Compreendendo a possibilidade do indivíduo ser impactado ou surpreendido por algum evento não esperado, que o impeça de seguir com a carreira que havia planejado, esse estudo tem por objetivo se aprofundar nesses tipos de casos e seus possíveis desdobramentos. Por exemplo, alguma questão de saúde, condição física, acidente, ou fato inusitado que mudou a vida do indivíduo e o fez alterar seu caminho até então percorrido.

Considerando que o estilo de cada pessoa de gerenciar sua carreira surge e se consolida no momento em que está passando pela transição (Veloso, 2012), buscamos identificar quais as fases pelas quais passaram, os principais fatores e características da transição, principalmente em relação à (re) construção da identidade de trabalho.

De acordo com Dutra e Veloso (2013), para o indivíduo não sucumbir diante dos fatores que devem ser considerados no momento da transição de carreira, ele precisará planejar-se e se adaptar às novas situações.

Os indivíduos que passaram por alguma mudança extrema de carreira, segundo Ibarra (2004), se sentem ansiosos, com medo e buscam algum lugar de pertencimento. A pessoa está presa aos papéis de antes e está incerta sobre o seu futuro (Ibarra, 2004). Antes de um novo começo, é necessário encontrar um modo de avaliar as alternativas e criar possibilidades que reponham o que foi perdido.

Não é um período de tranquilidade e, nesses casos, dificilmente o processo de transição é rápido ou fácil, porque é difícil de desistir de algo que a pessoa investiu tanto tempo, treinamento e trabalho. Por isso, o estudo sobre as transições de carreira é

fundamental. Se feito de maneira inadequada, pode trazer consequências muito sérias na identidade de carreira do indivíduo e para seu futuro no trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 AS ABORDAGENS CONTEMPORÂNEAS DE CARREIRAS

Estudos recentes de carreira propõem alguns conceitos como o de Carreira Proteana e o de Carreiras sem Fronteiras, nas quais o planejamento da carreira e a responsabilização pelo crescimento (bem como o que ele entende de crescimento) é atribuído ao indivíduo. Cabe a ele buscar seu desenvolvimento, para além das barreiras organizacionais, para aumentar sua empregabilidade e adquirir mais habilidades e conhecimentos (Hall, 2002).

A Carreira Proteana é definida como um processo gerenciado pelo próprio indivíduo e nela estão inseridos experiências, habilidades, aprendizados, transições e mudança de identidade ao longo da vida (Hall, 2002). Neste conceito, o desenvolvimento é decorrente de aprendizado constante, auto direcionado e relacional, que são adquiridos através de desafios no trabalho, portanto, não necessariamente através de treinamentos formais da empresa ou um crescimento vertical (Hall, 2002).

O critério para o sucesso é interno (sucesso psicológico) e não externo, (Hall, 1976, *apud* Gagnon, 2010) e a autoconfiança e metacompetências como adaptabilidade e autoconhecimento são essenciais para a autonomia na carreira (Lips-Wiersma & Hall, 2007).

Segundo Hall (2002), para alcançar este sucesso, o indivíduo deve focar em *aprender* como agir, ao invés de *saber* como agir, e todas as suas experiências como treinamento, educação e trabalhos em diferentes organizações são válidas para que haja um autogerenciamento da carreira voltado aos valores pessoais e, assim, aumentar sua empregabilidade (Lips-Wiersma & Hall, 2007) ao invés de buscar a segurança no trabalho. Este conceito está em conformidade com a Carreira sem Fronteiras (Arthur, 1994), em que o indivíduo se responsabiliza, gerencia sua própria trajetória e dá importância para seus valores pessoais.

A carreira é, então, o resultado de um conjunto de conhecimentos, tanto tácitos quanto explícitos, adquiridos por diferentes meios e não mais como uma sequência de posições do indivíduo na empresa (Arthur, 1994).

Arthur propõe um modelo para gerenciamento das Carreiras Sem Fronteiras: as Carreiras Inteligentes (Arthur, Claman & Defillipe, 1995), em que o indivíduo desenvolve competências individuais e três formas de conhecimento, que variam de acordo com o ambiente e o diferencia do demais profissionais (Arthur, Claman & Defillipe, 1995).

Os três tipos de conhecimento são: o *knowing-why* – refere-se à resposta ao questionamento do por que trabalhamos, ou seja, a motivação, interesses, valores, identidade, estilo de vida e preocupações familiares, o *knowing-how* – habilidades e *expertise* para performar no trabalho e o *knowing-whom* – reflete as relações que a pessoa constrói em seu trabalho, a reputação e a confiança nas outras pessoas. (Arthur, Defillipe & Lindsay, 2008, p. 367).

O desafio é como o indivíduo lida com estes modelos, pois exigem que ele assuma a responsabilidade pela própria trajetória e tenha autoconhecimento para lidar com as diferentes situações e transições (Dutra & Veloso, 2013) e entender onde precisa desenvolver. A transição de carreira, dependendo da forma que o indivíduo passa, irá redefinir sua identidade e o capítulo a seguir traz dois autores que conceituam o processo de transição, que são William Bridges e Nancy Schossberg.

2.2 ABORDAGENS DE TRANSIÇÃO DE CARREIRA

Os autores escolhidos para a base deste artigo conceituam a transição de carreira como um processo desencadeado por uma mudança (Bridges, 2001) ou evento (Schlossberg, 2011). Os autores explicam as fases pelas quais os indivíduos passam e quais são as características, fatores, dificuldades e apoios que podem receber durante o processo, que serão fundamentais para definir como o indivíduo passará pelo processo e lidará com a situação. Ambos explicam que a transição é lidada de forma pessoal e, portanto, diferente para cada um, independente de ser esperada ou não.

2.2.1 Transição de carreira de acordo com William Bridges

Importante referência nos estudos de transição de carreira são as pesquisas de William Bridges, que parte de uma distinção entre as noções de mudança e transição. A *mudança* é uma alteração situacional – como ter um chefe novo ou nascimento de bebê – enquanto que *transição* é o processo de superar como a realidade era e se apropriar do que ela se tornou, é a forma com a qual o indivíduo concilia-se com a mudança (Bridges, 2001). Por isso, Bridges (2001) afirma que não resistimos às mudanças, elas acontecem a todo o momento da vida, mas, muitas vezes, resistimos às transições.

Segundo o autor, a primeira resistência ocorre em razão de “não conseguirmos abrir mão daquela parte de nós mesmos da qual temos que nos desapegar no momento da mudança”² (Bridges, 2001, p. 3). Outros motivos são o tempo, a *self* que surge do processo e, por fim, alguma situação que o indivíduo já lidou anteriormente e o faça relembrar de outra parecida, que já tenha causado algum desgaste (Bridges, 2001).

² “[...] accept the change, but because we can’t accept letting go of that piece of ourselves that we have to give up when and because the situation has changed” (Bridges, 2001, p. 3)

Há dois tipos de transição, denominados pelo autor de reativa – *reactive* – e de desenvolvimento – *developmental*. A *reativa* é uma atitude de resistência à mudança externa, enquanto que a de desenvolvimento é produzida por desdobramentos internos e naturais de aspectos do próprio indivíduo (Bridges, 2001, p.4). Independentemente do tipo, segundo Bridges (2001), as pessoas passam por três fases que são: o fim (*ending*), zona neutra (*neutral zone*) e novo começo (*new beginning*) (Bridges, 2001, p.5).

O crescimento durante o processo de transição ocorre somente caso o indivíduo passe pela primeira fase, em que há uma “morte simbólica” e é constituída por cinco aspectos que são separação, desmontagem, desidentificação, desencanto e desorientação (Bridges, 2001).

O primeiro aspecto separação, o indivíduo se separa daquilo que perdeu, na qual é difícil pensar em alguma alternativa de vida ou de identidade, mas é o momento em que o indivíduo percebe a ruptura com o “sistema”, que reforçava antigos papéis e comportamentos (Bridges, 2004, p. 109, tradução nossa).

O segundo aspecto de desmontagem, é confuso e nessa fase o indivíduo começa a desmontar aquilo que havia construído (Bridges, 2004). A desidentificação é o aspecto que há quebra das antigas conexões do indivíduo e ele tem a sensação de não saber bem quem é, o indivíduo perde a forma ou o jeito de se definir. Já o aspecto de desencanto, há a descoberta de desiludir-se com alguma situação, é quando há decepção sobre uma traição ou algo que o indivíduo acredita e não é mais verdade (Bridges, 2004). Por fim, a desorientação, é o aspecto no qual o indivíduo sente confusão e vazio.

Os cinco aspectos são internos, não há uma ordem determinada deles acontecerem, tampouco de intensidade. Cada um passa por eles de forma pessoal e reagem de maneiras diferentes (Bridges, 2004).

A segunda fase, *zona neutra*, é o tempo entre a ruptura com a vida anterior e a descoberta da vida nova. Esta, diferente da primeira e da terceira fase, não é marcada por ação e, portanto, o indivíduo pode sentir que não há nada acontecendo (Bridges, 2004) e está, aparentemente, improdutivo. Essa fase é marcada pelo momento entre a “morte e o renascimento” e não como um mecanismo de modificação, além disso, é a fase de desintegração e reintegração, marcada, portanto, pela zona entre o que ele era e o que ele será (Bridges, 2004).

A terceira fase é o *recomeço* que, segundo Bridges (2004), acontece quando o indivíduo acha uma oportunidade que pode ser uma ideia, impressão, imagem, ou qualquer evento que traga empatia e quietude diante a confusão mental enfrentada na zona neutra (Bridges, 2004). Um começo genuíno começa por ele próprio, mesmo quando tenha sido iniciado por algo externo.

É importante que o indivíduo, além de se preparar, inicie alguma ação e comece a se identificar com algum resultado que essa fase traga para se comprometer novamente, que pode ser na família, no trabalho, em novos relacionamentos ou projetos. Psicologicamente o processo o traz de volta a ele mesmo, ou seja, há reintegração da nova com a antiga identidade (Bridges, 2004).

2.2.2 Transição de carreira de acordo com Nancy Schlossberg

Outra importante referência nos estudos deste tema é Nancy Schlossberg. De acordo com a autora, a transição é decorrente de qualquer evento ou não evento que resulta em mudança de relacionamento, rotinas, premissas e papéis e, conceitualmente, ocorre entre dois períodos de estabilidade (Schlossberg et al., 2012). A transição traz mudança na vida e requer que consiga lidar com a situação. Isto significa que terá que deixar aspectos de seu *self* e papéis antes exercidos para aprender novos e esta passagem pode trazer ganhos, porém muitas perdas também (Schlossberg et al., 2012).

De acordo com Schlossberg (2011) há três diferentes tipos de transições: a *antecipada* – na qual o indivíduo já espera que determinado evento ocorra, como, por exemplo, a graduação do Ensino Médio, – a *não antecipada* – quando um evento ocorre de maneira inusitada e podem envolver crises e circunstâncias extremas – e ainda a *nonevent transition* – é um evento esperado, porém acaba não ocorrendo, como, por exemplo, não receber uma promoção esperada; a ideia de que a transição esperada não ocorreu ou nunca irá ocorrer altera a forma com a qual o indivíduo se vê e pode também alterar a forma como ele se comporta (Schlossberg, 2011).

Depois de entender qual o tipo de transição, é importante analisar outros fatores que influenciam o processo, tais como a perspectiva, o contexto e o impacto (Schlossberg et al., 2012). A *perspectiva* refere-se à avaliação do indivíduo sobre a transição e influenciará o modo como ele se sente e, principalmente, como enfrentará a situação (Schlossberg et al., 2012). Já o *contexto* concerne ao ambiente no qual ele está inserido e quais aspectos influenciam sua vida, como gênero, status socioeconômico, etnia, entre outros (Fouad & Bynner, 2008 *apud* Schlossberg et al., 2012) que podem influenciar direta ou indiretamente uma transição, como também influenciar a percepção de si mesmo. Por fim, o *impacto* na vida da pessoa, quanto mais a transição alterar a vida, mais recursos para lidar com a situação serão necessários e talvez mais tempo será necessário para assimilar e se adaptar à nova situação (Schlossberg et al., 2012).

Schlossberg, Anderson e Goodman (2012) se baseiam em vários modelos para criar um único modelo. Neste, os autores descrevem três fases pelas quais o indivíduo passa, que são – *moving out* – na qual o ele abandona os antigos papéis, relacionamentos,

rotinas e premissas; – *moving through* – período de vazio e confusão e, por fim, – *moving in* – no qual ele assume novos papéis e responsabilidades (Schlossberg et al., 2012, p. 56).

De acordo com Schlossberg (2011) algumas pessoas passam por transições de maneira fácil e rapidamente, enquanto outras passam anos tentando encontrar o caminho correto a ser seguido. Para isso, há quatro fatores que podem ser utilizados para lidar com a transição e passar por ela com aprendizagem: a situação, o *self*, o suporte e a estratégia (Schlossberg et al., 2012).

O primeiro fator se refere à *situação* da pessoa no momento da transição que depende de alguns fatores como gatilho (evento que levou à transição), qual período ocorreu, o controle que ele tem da situação, quais as mudanças de atividades, a duração, o *stress* causado, que pode inclusive ser gatilho para outras transições e a forma com a qual o indivíduo avalia a situação.

O segundo fator, *self*, refere-se às características pessoais que as fazem enfrentar a situação. Essas características podem ser tanto pessoais e demográficas como status socioeconômico, gênero, etnia/cultura, idade, estágio da vida e estado de saúde, como podem ser as características psicológicas como otimismo, comprometimento, valores e, por fim, resiliência (Schlossberg et al., 2012). O terceiro fator, *suporte*, refere-se ao suporte que cada um possui durante a transição, que podem ser as relações íntimas, unidade familiar, amigos e instituições e/ou comunidades (Schlossberg et al., 2012). Por fim, a *estratégia*, se refere a como o indivíduo enfrenta a situação e qual seu comportamento para prevenir ou controlar o momento de stress pelo qual está passando (Schlossberg et al., 2012).

De acordo com Dutra e Veloso (2013), algumas mudanças como as de atividades no trabalho, time, local e ainda o risco de perder o emprego, podem causar uma fragmentação no indivíduo tendo como consequência, em último caso, a perda de identidade. A perda, se ocorrer de maneira inadequada, pode trazer consequências muito sérias em relação a quem ele realmente é.

2.3 IDENTIDADE DE TRABALHO

Diante do cenário de flexibilização e instabilidade de emprego nas empresas, os indivíduos são obrigados a adequar-se a uma nova forma de carreira que ultrapasse as barreiras da organização. Diante dessa problemática, diversas áreas do conhecimento têm desenvolvido estudos sobre o tema; uma delas é a Psicologia Social. Nessa perspectiva, Malvezzi (2000) pondera que os postos fixos de trabalho não atendem mais às exigências do mercado, então a estabilidade “cede espaço para um desempenho profissional caracterizado pela circulação de atividades continuamente recriadas pelas próprias equipes” (Malvezzi, 2000, p. 137). É importante, portanto, estabelecer o espaço

profissional (Malvezzi, 2000) e gerenciar sua carreira através de novos conhecimentos e desafios de trabalho, não deixando tal controle sob responsabilidade da organização (Hall, 2002). A mudança na forma com que o indivíduo gerencia sua carreira traz alterações entre a relação dele com as instituições e, portanto, torna-se fundamental o entendimento do cenário de negócios, a avaliação constante das exigências dos clientes e a capacitação para melhoria de serviços e produtos (Malvezzi, 2000).

A construção da identidade profissional – que responde à pergunta: “quem é o indivíduo como trabalhador, o que o identifica ou o diferencia do outro” – “impõe-se como uma forma de adaptação a ambiguidades e incertezas que tornam a gestão do indivíduo uma atividade mais complexa” (Malvezzi, 2000, p.139).

De acordo com a realidade psicossocial, a identidade tem duas dimensões, a subjetiva, ou *self*, e a dimensão social. A identidade se forma através de processos narrativos que são articulados e compartilhados psicossocialmente, pois elas nunca são individuais (Ribeiro, 2014). Assim, ela não é produto e sim um processo de construção e reconstrução de si em diferentes contextos (Ribeiro, 2014), é um contínuo “tornar-se” em que, no ambiente flexibilizado e desindividualizado, o trabalhador, segundo Malvezzi (2000), é considerado um agente ativo. Esse agente é responsável por construir seu desenvolvimento profissional e a identidade profissional surge como um “capital”. O trabalhador, como agente ativo, realiza mudanças em si mesmo e no ambiente em que está inserido e, em uma empresa flexível, constitui a base da Carreira sem Fronteira e Proteana.

É comum pensar que a principal chave para o sucesso na carreira é primeiro saber o que se quer fazer e depois utilizar o conhecimento necessário para guiar as ações. Porém, segundo Ibarra (2004), a mudança ocorre ao contrário, primeiro é necessário experimentar e depois adquirir o conhecimento ao longo do processo. Isso porque este conhecimento, necessário para mudança, é tácito e não algo que se encontra “com clareza em livros didáticos” – *textbook clear* – (Ibarra, 2004, p.32). Outro fator importante é a interação com outras pessoas, pois somente adquire-se o conhecimento de qualidade pela interação com outras pessoas, algo que não é adquirido com introspecção ou informações abstratas de alguma teoria.

De acordo com a autora, realizar uma mudança de carreira significa repensar a identidade de trabalho, definida como diversos *selves* que estão em constante mudança, alguns são mais desenvolvidos que outros, além de estarem presentes na mente e nas ações e possibilitam refletir sobre o futuro (Ibarra, 2004). Sendo assim, o processo de mudança de carreira é possível pelo processo de testar e aprender, no qual o indivíduo modela e revela seus *selves* através de testes e, portanto, aprende com as experiências, para readaptar as habilidades, interesses e formas de pensar sobre si mesmo (Ibarra, 2004).

O processo de transição dificilmente é rápido ou fácil, porque emocionalmente é difícil desistir de algo que demandou investimento, tempo, treinamento e trabalho. Desistir é ainda mais difícil quando as alternativas possíveis na carreira ainda estão confusas, porém não há como evitar este período agonizante, em que o indivíduo está testando e criando seus possíveis *selves* (Ibarra, 2004).

Para os que passaram por alguma mudança extrema de carreira, Ibarra (2004) aponta que normalmente sentem-se ansiosos, com medo, ou ainda em busca de algum lugar a pertencer. A autora chama este lugar de *limbo*, no qual o indivíduo está preso aos papéis de antes e está incerto sobre o futuro (Ibarra, 2004).

Antes de um novo começo, é necessário criar possibilidades que repõe o que foi perdido e encontrar um modo de avaliar as alternativas. Apesar de ser um momento de muitas reflexões, não é um período de tranquilidade, pois uma multiplicidade de *selves* está sendo criada e revista e esta coexistência é confusa (Ibarra, 2004).

3 TRAJETO METODOLÓGICO

A pesquisa adotou abordagem qualitativa e foi exploratória e descritiva em relação ao seu objetivo. Esse tipo de pesquisa foi adotado em razão de seu caráter interpretativo, baseado em experiências, situacional e humanística (Stake, 2011) e a coleta dos dados obtém perspectivas e pontos de vista dos participantes como suas emoções, prioridades, experiências, significados e outros aspectos subjetivos (Sampieri et al., 2013) que são elementos importantes para a proposta deste trabalho.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevista semiestruturadas com 9 (nove) indivíduos que passaram por eventos não antecipados que os levaram a uma transição de carreira – nesse trabalho pode ser um acidente, uma condição física ou algum fato inusitado que interferiu na carreira da pessoa e a impediu de voltar à condição anterior, ou seja, foi impossibilitada de voltar ou continuar na profissão que exercia.

É importante ressaltar que o critério utilizado para definir se ela pode ou não retornar para a atividade anterior é algum fator “irreversível”, trazido pelo próprio indivíduo. Por exemplo, uma deficiência física ou visual ou, desenvolver fatores psicológicos que o impeçam de exercer a função anterior. Casos, portanto, em que não há o fator escolha, mas sim, uma situação adversa que as impedem de retomar às suas atividades e seguem com o que haviam planejado em sua carreira.

Não foram colocados outros critérios porque o interesse está em entender como cada um lidou com a situação, independentemente da idade, do sexo, do período, da profissão ou da época em que passou pela transição de carreira.

Os entrevistados foram codificados como E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8 e E9 e foi utilizado um roteiro para guiar a conversa. Abaixo segue o perfil dos participantes que foram selecionados de acordo com os critérios pré-estabelecidos.

Quadro 1 – fator determinante para entrar na seleção dos participantes da pesquisa

Entrevistado	Profissão antes do evento	Evento não antecipado	Profissão após a transição
E1	Médica	Negaram o diploma por não possuir nacionalidade do país de graduação	Empreendedora
E2	Músico (instrumento de sopro)	Problema respiratório	Produtor musical
E3	Coordenadora em uma instituição intergovernamental	Situação de violência	Analista em empresa multinacional
E4	Arquiteto	Deficiência visual	Radialista
E5	Policia	Deficiência física	Policia (administrativo)
E6	Comissária	Deficiência auditiva	Analista em empresa multinacional
E7	Analista de Sistema da Informação	Problemas de saúde	Autônoma
E8	Analista de Sistema da Informação	Deficiência visual	Psicólogo
E9	Comissária	Problema de saúde	Analista em empresa multinacional

As entrevistas coletadas foram transcritas e analisadas por meio de análise de conteúdo. A definição das categorias analíticas foi apriorística e orientada às definições conceituais que embasam o estudo. Dessa maneira, estabeleceram-se os seguintes códigos, descritos na tabela a seguir.

Categoria	Teoria
<i>Sentimentos</i>	Transição de carreira de William Bridges (2004); transição de carreira de Nancy Schlossberg (2011).
<i>Fatores que influenciaram a transição</i>	Transição de carreira de William Bridges (2004); transição de carreira de Nancy Schlossberg (2011).
<i>Dificuldades</i>	Transição de carreira de William Bridges (2004); transição de carreira de Nancy Schlossberg (2011).
<i>Características</i>	Transição de carreira de William Bridges (2004); transição de carreira de Nancy Schlossberg (2011); Carreiras Proteanas de Hall (2002); Carreiras Sem Fronteiras de Michael Arthur (1989).
<i>Ações para lidar com a transição</i>	Transição de carreira de William Bridges (2004); Carreiras Proteanas de Hall, (2002); Carreiras Sem Fronteiras de Michael Arthur (1989); Identidade de trabalho de Ibarra (2004) e da Psicologia Social de Ribeiro (2014) e Malvezzi (2000).
<i>Consequência das transições</i>	Transição de carreira de William Bridges (2004); transição de carreira de Nancy Schlossberg (2011).

Foi realizada uma leitura mais atenta aos comentários apresentados e aos padrões que pudessem ser observados nas entrevistas. Depois, as falas foram classificadas de acordo com as categorias analíticas estabelecidas e, por fim, foi feita a análise de conteúdo de cada item, categorizado com as teorias que fundamentam o trabalho.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 OS SENTIMENTOS

A primeira categoria analisada foram os sentimentos envolvidos durante a transição involuntária. Segundo Bridges (2004), a primeira fase é o *ending*, na qual os indivíduos passam por uma “morte simbólica” e, portanto, há alguns aspectos marcantes de separação do que o indivíduo havia construído em sua carreira e ele ainda está confuso e desorientado. Segundo Ibarra (2004), aqueles que passaram por uma situação extrema de carreira sentem-se ansiosos, com medo, entre outros, e os mais recorrentes trazidos pelos entrevistados foram a *frustração*; a *tristeza*; a *insegurança*; o *vazio* ou *fracasso* e a *vergonha*.

Segundo Schlossberg et al. (2012), na transição o indivíduo deixa aspectos de seu *self* e papéis que exercia antes e a consequência é de perda, que traz frustrações, fator que apareceu em sete dos nove entrevistados. Eles trouxeram o fato de terem uma expectativa em relação às suas carreiras que não foi atendida. Um exemplo disso foi a menção do E1 sobre se considerar uma ‘boa profissional’, porém por questões externas, não conseguia seguir com a profissão que havia escolhido, a de médica, ou E4 que, mesmo frente a deficiência visual, achava que poderia continuar com a carreira de arquiteto, porém devido à diminuição de clientes que o procuravam, a profissão tornou-se inviável, o que lhe causou frustração.

O segundo sentimento que surgiu com maior frequência foi o da *tristeza*, que apareceu em seis dos nove entrevistados. Em seu depoimento E2 diz “Eu chorava todo dia”. Ou ainda no depoimento de E6: “saí de lá arrasada, porque ele [médico] falou que não poderia mais voar (...) chorei muito no processo de reabilitação”.

A *tristeza* apareceu pelo fato da pessoa não conseguir fazer o que havia planejado para sua carreira, de não poder seguir com a profissão da qual gostava e ter que se adaptar a uma nova realidade considerada muito difícil.

Ainda na fase de *ending*, de acordo com Bridges (2004), há vários questionamentos sobre quem você é e um dos elementos é a desorientação, ou seja, perda de direção e confusão. O terceiro elemento, de *insegurança*, apareceu em cinco do total de participantes e demonstra dúvidas sobre o que fariam diante da mudança ou evento como, por exemplo, E3 que diz “Incerteza, insegurança de o que eu vou fazer? Será que eu só sei fazer isso?”

Quais são as outras coisas que eu também sei fazer?” ou E9 que se pergunta “e agora, o que vou fazer (...) você se sente desamparado, sem perspectivas, sem segurança”.

Nas falas surgiram muitas perguntas sobre o futuro e, portanto, demonstraram a *insegurança* sobre não saber o que seguir, quais escolhas seriam as melhores para lidar com a situação como também não saber, ainda, o que fazer, qual profissão seguir e como passar pela transição.

O quarto sentimento envolvido foi de vazio ou *fracasso* e os entrevistados colocaram esse sentimento como falta de êxito na profissão em que estavam construindo uma carreira e, de repente, perdeu-se tudo. Segundo Bridges (2004), o indivíduo sente-se desorientado diante de uma situação de transição, confuso e isso pode trazer o sentimento de *vazio*. Segundo o autor, uma das maiores resistências pode ser devido a esse sentimento, em que ele não sabe como lidar e não enxerga, ainda, alternativa de vida e mesmo de identidade.

Esse sentimento pode ser identificado quando E1 diz “entrei no grande buraco negro da minha vida, do que vou fazer da minha vida (...) foi um momento de vazio”. Para E2, “de repente me vi assistindo sessão da tarde na televisão”.

Em depoimento de E8, “A vida parou, foi para o fundo do poço e ainda descobri que no fundo do poço havia porão (...) Sentimento foi de “acabou tudo”. Dava impressão que subi em uma escada uns 30 degraus e quando eu estava lá em cima, alguém tirou a escada eu caí, desabei de lá de cima. Demorei para subir e quando consegui, cai de uma vez”. O sentimento é o de derrota, de quem estava construindo uma carreira, que por conta de um fato involuntário, perdeu tudo.

Por fim, um sentimento que apareceu, mas sem recorrência, foi o de *vergonha*, quando a pessoa não queria enfrentar as pessoas de seu círculo e explicar a situação que estava passando. E1 diz que “tinha vergonha de sair na rua, de encontrar com amigos, todos falavam de medicina (...) Queria ir embora daqui”.

Embora os demais entrevistados não tenham falado sobre a vergonha, o sentimento de repulsa também aparece em outros casos como E6 que comenta sobre sua readaptação na própria área “A readaptação foi feita dentro do meio que ficavam meus colegas de trabalho (...) Ser readaptado no local que involuntariamente você teve que sair? Muita dor”.

4.2 AS DIFICULDADES

As principais dificuldades relatadas pelos os entrevistados foram: a resistência à transição, a saúde mental (apareceram a depressão e síndrome do pânico) e o impacto financeiro.

De acordo com Schlossberg et al. (2012), as transições não antecipadas trazem desafios únicos, diferentes das planejadas. Nesse item, são apresentados os elementos presentes, a iniciar pela resistência que apareceu em cinco entrevistados. De acordo com Bridges (2001), não é possível resistir à mudança, pois ela é uma alteração situacional, porém o indivíduo pode resistir ao processo de transição.

Segundo o autor, há alguns fatores que levam à *resistência*, entre eles, o desapego a quem a pessoa era antes da mudança e o tempo de duração da transição. Esse conceito apareceu na fala dos indivíduos que muitas vezes não queriam acreditar no que lhes havia ocorrido e que, de alguma forma, resistiam à transição.

Em alguns casos, a resistência fez com que a pessoa passasse por um período sem buscar alternativas de carreira, insistisse nas condições perdidas e conseqüentemente levasse mais tempo no processo.

Por exemplo, E7, “relutei muito, cheguei a trabalhar cinco a seis anos doente, passando mal, às vezes desmaiava. (...) não queria aceitar que tinha que me afastar”. Outro exemplo é E4 que ficou um período de 2006 a 2008 aguardando a melhora, pois os médicos disseram que poderia voltar a ter uma visão parcial.

A resistência faz com que a pessoa permaneça mais tempo na primeira fase da transição, em que há uma “morte simbólica” (Bridges, 2004) e precisa ser ultrapassada para que o indivíduo inicie a segunda fase, em que ele rompe com a vida anterior e inicia a descoberta de outras possibilidades (Bridges, 2004).

Outra característica apresentada por quatro pessoas foi quadro de *depressão* ou *síndrome do pânico* decorrente da situação. Nas entrevistas, E2 e E3 mencionam a síndrome do pânico e E3, E7 e E8 a depressão. Nem todos mencionaram a ajuda de profissionais ou medicamentos, mas apontam que esses quadros clínicos podem ter aparecido decorrentes da mudança.

Um dos aspectos que Schlossberg et al. (2012) fala é da *situação*. Esse fator pode dificultar a transição de carreira, pois, além da transição em si, o indivíduo precisa cuidar de sua saúde e, esse “stress simultâneo” (Schlossberg et al., 2012, p. 68) pode dificultar ainda mais a fase. Esse item, em específico, de transtorno psicológico foi determinante para carreira de E3, que não conseguia voltar para a profissão anterior devido ao medo que sentia.

A terceira característica mencionada por três pessoas foi o *impacto financeiro* que a transição causou. No primeiro caso, E1 decidiu mudar para o país onde os pais moravam, entre outras razões, porque não conseguia se estabelecer no Brasil devido aos fatores financeiros. Com essa iniciativa iniciou outros projetos e obteve retornos satisfatórios.

E3 também mencionou que o “retorno financeiro era bem menor, foi para começar de novo, para ver se tinha capacidade, porque deixei de acreditar”. E, finalmente, E6 disse

“no início, meu salário foi rebaixado, eu tive que aguentar firme, um ano esperando uma oportunidade melhor. Pagava para trabalhar”.

4.3 FATORES QUE INFLUENCIARAM A TRANSIÇÃO

Em toda transição de carreira há fatores que influenciam o indivíduo a lidar com a situação. Schlossberg (2011) cita os 4 S que são: *situação*, *self*, *suporte* e *estratégia* (*strategy*) e nesta categoria foram identificados os fatores que apareceram e foram fundamentais para lidar com a transição involuntária: o suporte familiar ou de amigos; o suporte profissional, o otimismo e *self-efficacy*, os exercícios/atividades e a religião ou fé.

O primeiro fator observado, trazida por oito participantes foi o *suporte* que receberam de alguém. De acordo com Schlossberg et al. (2012) o suporte mais importante não vem necessariamente da família, ele pode vir de outras fontes como de amizades, comunidade, instituições, ou na relação com qualquer indivíduo mais próximo que o influencie na transição de carreira (Schlossberg et al., 2012).

Foi observado que os oito falaram do núcleo familiar, seja dos pais, como E2 mencionou, “Comecei 2006 perdido, muito perdido, eu lembro que meu pai (...) falou, você vai ter que fazer uma faculdade. Porque até então eu não tinha ensino superior”. Ou E6 que mencionou a força dada por sua mãe. Além disso, também aparecem outros familiares, como E3 disse “Minha madrinha que era diretora da escola pedagógica me ajudou muito (...). Eu sei que vi várias mãozinhas me ajudando”.

Além disso, em alguns casos, o indivíduo sentia-se responsável para ser referência para alguém, como E8 pressentiu “O que minha mãe vai pensar quando ela descobrir que eu fracassei e desisti. (...) Graças a ela eu tive a capacidade de suportar isso”. Ou para E9: “Força? Que exemplo eu vou dar para minhas filhas?”. Por fim, E4 disse que seus pilares foram alguns exemplos que teve na vida, como sua avó e seu pai. A primeira, apesar de ter problemas visuais, “conseguia fazer tudo”, diferente de seu pai “que também ficou cego, sentou no sofá e não levantou mais”.

Outro tipo de suporte mencionado foi o profissional. Em duas entrevistas foi mencionada a ajuda de algum profissional da área da saúde, tanto de psicólogo/terapeuta como psiquiatra por meio de atendimentos e medicação.

Somente uma pessoa mencionou que não teve suporte de nenhuma pessoa específica, E5, disse que “Não! ninguém, porque eu acho que não precisava”. Este fato somente reforça que cada um tem uma forma de lidar com a transição.

Segundo E5, o forçaram a passar pelo psicólogo e isso não o ajudou, então não pode ter sido considerado um fator de suporte. Neste caso em específico, fatores internos

como sua profissão (policial) ou suas características pessoais foram mais importantes para lidar com a situação do que fatores externos.

O segundo elemento mais observado é o *self*, as características pessoais dos indivíduos que o fizeram lidar com a situação, mais especificamente o otimismo e auto eficácia que foram definidos por Schlossberg et al. (2012). Um dos exemplos é quando E1 disse “Tentar mudar a vida, virar a página. Isso que me fez muito forte”. Além disso, a palavra “determinação” aparece na fala de três pessoas, E5, E7 e E8 e, finalmente, E9 complementa sua entrevista dizendo “Quando veio de fato a perda [de carteira de voo], eu tive que optar. Dar outro rumo para isso porque eu tenho duas opções na vida, sentar e chorar e esperar acabar ou fazer alguma coisa com isso”.

Outro fator que Schlossberg et al. (2012) citou para lidar com a transição é a *estratégia*, portanto, ações que ajudam a mudar, reformular ou que a reduzir o stress. Na pesquisa, um item que apareceu para quatro pessoas foi a realização de uma atividade ou exercício, como esporte. Estas atividades podem ser consideradas como ações que dão suporte para passar pelo processo (Schlossberg et al., 2012).

Outro pilar importante, que quatro mencionaram foi a religião ou fé. Segundo Schlossberg et al. (2012), fatores psicológicos, como espiritualidade, podem influenciar na transição e alguns citaram a religião, a fé ou mesmo a espiritualidade como importantes para passar por esta fase. Como E6 disse “Tem muita oportunidade (...) acreditar em Deus, que algo melhor virá” ou E2 que em vários momentos de sua narrativa, trouxe a questão religiosa como muito presente e deu ênfase a essa questão “O que me ajudou a passar por essa fase [de transição] foi a Igreja, me deu esperança que ia voltar a tocar e depois foi o meu suporte. Religião e arte marcial foram meus suportes”.

4.4 AS PRIMEIRAS AÇÕES

Nas subseções anteriores, buscou-se mostrar o que os entrevistados sentiram diante a transição de carreira e quais fatores e dificuldades enfrentaram durante esse processo que, segundo Bridges (2004) fazem parte do *ending* e da zona neutra que, apesar da confusão que o sujeito passa, dá suporte para transição ocorrer.

Em continuação ao processo, há a última fase, a de recomeçar, que é definida novamente pela ação, na qual o indivíduo encontra uma oportunidade para poder lidar com a situação e, assim, começar algo novo (Bridges, 2004). A seguir, discutem-se quais são as ações para lidar com a transição e (re)construir a identidade de trabalho: a busca por algum trabalho, a busca por novos conhecimentos e a ampliação da rede de relacionamentos. De acordo com Ibarra (2004), o processo de mudança só acontece

quando há teste de diferentes possibilidades, ou seja, o sujeito precisa agir para revelar novos *selves* e repensar sua identidade de trabalho.

A primeira ação, que oito dos nove entrevistados citaram é trabalhar, mesmo que não seja na área que, a princípio, iriam seguir posteriormente. E1 aproveitou seu conhecimento da faculdade de Medicina e deu aulas de anatomia para faculdade de radiologia, pois apesar de não ser o que gostava, a sustentou durante um tempo. Já E3 foi dar aulas para crianças. Ela foi professora quando era mais jovem e disse que, para transição de carreira, foi importante, “dei aula para crianças e iniciei doutorado (...) durante o período de aula, o retorno financeiro era bem menor, foi para começar de novo (...) Foi um *back to basics*. Comecei de novo. Vou fazer o que aprendi a fazer primeiro”.

Os entrevistados E5, E6 e E9 não tiveram escolha na atividade que foram colocados. E5 ainda está em reabilitação, mas quando voltar pegará alguma tarefa administrativa e, embora não goste desse tipo de atividade, quer voltar a trabalhar na polícia. Já os entrevistados E6 e E9 foram alocados em áreas administrativas e precisaram de um tempo para se readaptar às novas funções, o que para eles era algo difícil. E6 disse que foi “reabilitada com estabilidade, então tinha duas opções, ou ficava onde a colocaram, ou pedia as contas. (...) Para se reerguer, precisava trabalhar, sem preguiça”. Ambas começaram em funções que não escolheram e posteriormente mudaram de área.

E7 continuou trabalhando com análise de sistemas, então exercia a mesma atividade de antes, porém não mais na consultoria como antes, e sim como autônoma. Além disso, E4 também procurou uma instituição de acessibilidade vinculada ao governo e uma comissão municipal como voluntário com objetivo de encontrar novas oportunidades, principalmente de trabalho. Porém, esse caminho o “abriu portas” para o voluntariado, mas não para algo remunerado, como gostaria. Apesar desse fato, ele continuou prestando serviço voluntário para essas instituições e foi responsável por muitas melhorias de acessibilidade em empresas, principalmente governamentais.

Segundo Ibarra (2004), a fase de agir, mesmo que não seja em algo que o indivíduo vá seguir para sua carreira, cria possibilidades para repor o que foi perdido. Não é um momento de tranquilidade e há vários *selves* sendo criados para, depois, criar-se uma nova identidade de carreira.

A segunda ação, presente em sete dos nove entrevistados, é a busca por novos conhecimentos. Segundo Michael Arthur (1995), um dos fatores importantes para a Carreira sem Fronteiras é o conhecimento adquirido para aumentar sua empregabilidade e se diferenciar dos demais (Arthur, 1995). Uma das formas de conhecimento é *knowing-how*, ou seja, a aquisição de novos conhecimentos se torna fundamental para a *performance* do indivíduo (Arthur et al., 2008). No caso de E1, precisava de curso superior

e foi “fazer uma graduação o mais rápido possível”, começou a dar aulas de anatomia em uma faculdade, então precisava do diploma para exercer a função. Outro exemplo é E2, que, apesar de instrumentista, não possuía graduação e, portanto, decidiu se formar em regência “eu lembro que meu pai, já falecido, falou, você vai ter que fazer uma faculdade. Porque até então eu não tinha ensino superior”.

E3 foi realizar doutorado. Ela já tinha graduação e mestrado e quando recomeçou, decidiu entrar no doutorado, pois havia facilidade na área acadêmica. E4 e E8, devido à deficiência visual, buscaram atividades para se readaptar à deficiência. E4 começou a estudar braille e tinha outras opções de estudo que eram artes e informática, então foi conhecê-las.

Já E8 foi informado de um curso de massagem que poderia se especializar e era uma possibilidade de carreira, ele diz que “Quando fui querer viver de novo, fui conhecer uma instituição que dava curso de massagem para quem era cego. Fiz o curso e gostei, pois comecei a lidar com ser humano” e depois que iniciou o curso de massagem “a partir do momento que percebi que dava, decidi dar o meu melhor e voltou aquela velha ambição, de querer superar eu mesmo. Foi nesse momento que surgiu a psicologia. Foi nesse momento que fui buscar o estudo”.

Por fim, E6 e E9 foram buscar cursos de especialização para atualizar seus currículos, pois, na empresa com a função administrativa, viviam uma realidade muito diferente da anterior, como comissárias, e sentiam necessidade de se especializar e adquirir novos conhecimentos.

Outro elemento importante observado nas entrevistas foi a busca de novas redes de relacionamento. Segundo Ribeiro (2014), a identidade forma-se por processos narrativos articulados e compartilhados no ambiente psicossocial e não é produto e sim um processo de construção e reconstrução de si em diferentes contextos (Ribeiro, 2014). É um contínuo “tornar-se” e, segundo Ibarra (2004), a ação não é suficiente para lidar com a mudança, é necessário também relacionar-se com pessoas e encontrar lugares aos quais o indivíduo quer pertencer, ação que foi apresentada por alguns entrevistados. E4 foi realizar um trabalho de reabilitação profissional e teve oportunidade de conhecer uma pessoa que o convidou para fazer parte de um programa de rádio. A partir dessa oportunidade, ele foi buscar o conhecimento e isso o fez repensar a carreira e seguir a profissão de radialista. O contato com essa pessoa foi mantido e posteriormente foi buscar outros cursos para aumentar sua rede de relacionamentos, que o trouxe outras oportunidades profissionais e acadêmicas.

No caso de E6, como foi reabilitada em uma área que não queria, pois “sentia-se inútil, fazendo pastas (...) e sentia que podia fazer mais”, foi sugerido que conversasse com o gerente da área para descobrir novas possibilidade de trabalho e onde mais

poderia ser realocada. Foi remanejada internamente para outra atividade, em uma área que ainda permanece. Ela se adaptou e depois de um período recebeu reconhecimento pelo seu trabalho.

E8 disse que procurou a instituição de massagem por indicação de um amigo que explicou que o curso era voltado para pessoas com deficiência visual e acabou ampliando sua rede de relacionamentos e, na nova função, voltou a vontade de lidar com pessoas e, portanto, decidiu estudar psicologia.

4.5 CARACTERÍSTICAS DO PROCESSO DE TRANSIÇÃO DE CARREIRA

As principais características observadas nas entrevistas foram: a profissão escolhida tem relação com a anterior, há utilização de conhecimentos e habilidades adquiridos anteriormente e busca por uma causa.

A primeira característica observada é que a nova atividade ou profissão escolhida tem relação com a profissão que seguiam anteriormente. Segundo Ibarra (2004), realizar uma transição é repensar na identidade de trabalho e o processo, na maioria das vezes é difícil, pois o indivíduo precisa desistir de algo que investiu muito tempo e isso traz desgaste emocional (Ibarra, 2004). A identidade de trabalho responde à pergunta de quem ele é como trabalhador (Malvezzi, 2000) e uma das características mais observadas, em sete participantes é que depois da transição de carreira, eles buscam outra profissão ou atividade que tem relação com a exercida anteriormente. Em alguns casos, eles dizem que não houve alteração de profissão, que é o caso de E1 e E5. Apesar de não poder exercer a medicina, E1 se diz médica e empreendedora, pois ela tem a formação para tal, apesar de não exercer. Além disso, utiliza os conhecimentos de medicina para exercer sua profissão no laboratório, então, apesar de não seguir a carreira de ortopedista (como gostaria), considera-se médica, porque teve todo o conhecimento na graduação. Outro exemplo é E5 que não pode exercer as atividades e o papel que antes exercia como policial, porém, quando retornar da reabilitação, continuará trabalhando na delegacia. Suas atividades serão diferentes (função administrativa), mas ele continua se identificando como policial. Portanto houve a transição de carreira, os entrevistados deixaram de exercer as atividades, papéis e responsabilidades de antes, houve a ruptura, porém, no momento de estruturar, buscam algo próximo do que realizavam. De acordo com Ribeiro (2014), a identidade é um processo de reconstrução da própria pessoa em diferentes contextos a partir da concepção de *self* e relações psicossociais.

Outro exemplo é E2, instrumentista que foi graduar-se em regência, pois, no momento de escolher qual profissão seguir, pensou em algo que poderia se identificar. Apesar de “não gostar de regência”, era o curso que mais se aproximava de sua profissão

anterior. O mesmo ocorreu com E7 que saiu da consultoria para virar autônoma e continuou a trabalhar na área de Tecnologia das Informações, porém agora em outro ambiente, com outras responsabilidades e atividades. Por fim, E6 e E9, que antes eram comissárias não se definem mais como tal, porém realizam atividades relacionadas com a profissão. Isso é importante porque continuam na mesma empresa e aproveitam os conhecimentos obtidos na experiência em voo para exercer as funções administrativas.

A segunda característica das transições são as habilidades e conhecimentos das carreiras anteriores serem fundamentais para o indivíduo ter autonomia e passar pela transição. Cada um gerencia sua própria trajetória e, de acordo com o conceito de Carreiras Inteligentes, um dos pilares é obter diferentes conhecimentos, entre eles o *knowing-how*, que representa *como* o indivíduo trabalha e reflete suas habilidades (Arthur et al., 2008, p. 367). Sendo assim, utilizar as habilidades que adquiriu antes da transição é uma forma de lidar com o processo para reinserir-se no mercado de trabalho. E1, por exemplo, criou o projeto para o governo com a base de medicina e hoje possui um laboratório de tratamento de água dentro da área da saúde. A faculdade de medicina foi fundamental para o conhecimento que utiliza. Além disso, disse que tem facilidade com os instrumentos do laboratório devido ao curso que fez de radiologia depois que descobriu que não poderia seguir a carreira médica. Ou seja, adquiriu conhecimentos e habilidades durante sua trajetória que foram fundamentais para definir sua identidade de carreira, lidar com a transição e aumentar sua empregabilidade.

Um segundo exemplo foi E2 que, em um momento da entrevista admitiu que a regência se tornou “fácil” quando ele descobriu que tudo era respiração. Seus conhecimentos como instrumentista de sopro foram fundamentais para compreender a regência. Além da respiração, tinha facilidade de saber a localização dos músicos na orquestra, além dos conhecimentos de música em si. Depois da faculdade de regência e de ter trabalhado com isso, mudou de profissão para produtor. Conseguiu o emprego pelo conhecimento amplo da música embora pretendesse voltar a trabalhar com regência, mas continuaria na produtora por ter estabilidade.

Além dos dois casos acima, ambas as comissárias hoje trabalham com atividades que requerem conhecimento da profissão de tripulação de cabine, portanto utilizam os conhecimentos para crescer na empresa. E7 adquiriu experiência no banco e na consultoria que hoje a permite ser profissional autônoma na área de sistemas da informação e, por fim, E8 utiliza os conhecimentos que adquiriu durante a faculdade de ciências da computação para atender pelo computador.

Uma terceira característica da transição de carreira é buscar alguma atividade que faça sentido ou que, de alguma maneira, o indivíduo sinta-se realizado, que reflete outro

elemento da carreira inteligente, o *knowing-why* (Arthur et al., 2008, p. 367). Um exemplo são E4 e E8 que, após a deficiência visual, encontraram oportunidades de negócio na inclusão social. Para eles, foi importante o valor que a inclusão trouxe então ambos estão envolvidos em projetos ou trabalhos relacionados com a inclusão e acessibilidade. Sendo assim, encontraram valor e interesses que os impulsionam a trabalhar nesta área.

4.6 AS CONSEQUÊNCIAS DA TRANSIÇÃO DE CARREIRA

Por fim, a última categoria definida foi a consequência das transições. De acordo com William Bridges (2004), a fase de recomeço traz empatia e quietude diante a confusão mental enfrentada na zona neutra (Bridges, 2004) e, como consequência da transição, alguns dos entrevistados dizem que não estão plenamente satisfeitos, mas dizem estar felizes com as escolhas. E6 disse “Eu fui muito feliz voando, sou muito feliz aqui, (...) hoje gosto de ficar com minha família. Me sinto bem, não me vejo fazendo outra coisa ou em outra empresa”. E1 disse que voltou para sua raiz biológica, E3 disse “Hoje estou bem”, E4 identificou-se com a nova carreira: “bom pra caramba” e E9 disse que está bem, pois o assunto de transição é algo resolvido.

Além disso, de acordo com a Carreira Proteana (Hall, 2002), o indivíduo é protagonista de sua trajetória e busca atingir os objetivos que são pessoalmente significativos e medem seu sucesso de carreira internamente e/ou por sua empregabilidade (Lips-Wiersma & Hall, 2007). Na pesquisa, E2 afirmou que o “sucesso está relacionado a você definir uma coisa viável (...) não precisa ser necessariamente uma coisa grande, é fazer o que gosta. Meu foco é estabilidade. Retomar a música, trabalhar de noite com música e ter estabilidade”. Já para E7, “sucesso é estar bem espiritualmente, estar bem com sua família e seus amigos. Bem na sua vida pessoal e feliz independentemente da situação”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como principal foco a transição de carreira desencadeada por alguma mudança (ou evento) não esperada pelo indivíduo. Este é um campo importante de estudo, pois, frente às mudanças nos âmbitos social e organizacional nos últimos anos e aos impactos nas relações entre os indivíduos e as organizações, exige-se cada vez mais que cada um se responsabilize pela sua carreira e seja flexível e adaptável às constantes mudanças de empregos e funções (Dutra & Veloso, 2013).

Além disso, a todos os momentos, os indivíduos passam por transições de carreira, que podem ser processos rápidos e fáceis ou, em alguns casos, mais difíceis e que exigem mais dos indivíduos (Schlossberg et al., 2012).

Frente a uma transição involuntária, esse trabalho mostrou como as pessoas lidaram com o processo e se restabelecem. A primeira categoria apresentada foram os sentimentos que os sujeitos tiveram. De acordo com Ibarra (2004), quanto mais extrema é a mudança de carreira, mais o indivíduo sofre durante o processo e, neste trabalho, foi observada a frustração, tristeza, vazio e vergonha nos entrevistados. Porém, essa fase de confusão, chamada pelo Bridges (2001) de ending é fundamental na transição de carreira para as fases que vão suceder essa confusão inicial.

Na segunda categoria, foram apresentadas as dificuldades enfrentadas tais como depressão ou síndrome do pânico, impacto financeiro e resistência à mudança. A terceira trouxe os fatores, tanto internos como externos, que deram suporte durante pela transição que são a família e amigos, ajuda de profissionais, otimismo e autoeficácia, exercícios físicos e, por fim, religião ou fé. A quarta categoria referiu-se às ações para lidar com a situação, em que o indivíduo explora possíveis *selves*, testa tanto os antigos como os que surgem e estabiliza a mudança. As ações observadas para lidar com a transição foram trabalhar, buscar conhecimentos e ampliar rede de relacionamentos.

A quinta categoria referiu-se às características das transições que foram as profissões escolhidas após a transição tem relação com a anterior, aproveitaram-se os conhecimentos e habilidades anteriormente adquiridos e há busca por uma causa no trabalho.

Por fim, a última categoria foi a consequência das transições. Alguns dos entrevistados disseram que não estavam realizados com a situação atual de carreira, mas sentiam-se felizes ou bem com a carreira atual, pois outros fatores tornaram-se importantes, como ter lidado com a mudança ou mesmo a busca pela estabilidade.

As categorias mostram como o sujeito lida com a transição de carreira, quais são as principais dificuldades que encontra e que tipo de suporte tem para passar por situações tão extremas. Esses dados são fundamentais para entendermos o processo de transição e como cada um reconstrói sua identidade, que é um processo constante de “tornar-se” (Malvezzi, 2000).

REFERÊNCIAS

Arthur, M. B.; Hall, D. T.; Lawrance, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. New York: Cambridge University Press.

Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*. v. 15, n. 4, 295–306.

Arthur, M. B.; Claman P.; Defillippi, R. (1995). Intelligent enterprise, Intelligent Careers. *Academy of Management Executive*, v. 9, n. 4.

- Arthur, M. B.; Defillippi, R.; Lindsay, V. (2008). On Being a Knowledge Worker. *Organizational Dynamics*, v. 37, n. 4, 365-377.
- Bridges, W. (2001). *The Way of Transition*. Da Capo Press.
- Bridges, W. (2004). *Transitions: Making Sense of Life's Changes* (2nd ed.). Da Capo Press.
- Dutra, J. S. (Org.); Veloso, E. F. R. (Org.). (2013). *Desafios da gestão de carreira*. São Paulo: Atlas.
- Gagnon, A. M. (2010). *Resilient Career Narratives: An Analysis of Mid-Career Managers' Long-Term Unemployment Narratives*. 338 f. (Doctor thesis) The George Washington University.
- Gil, A. C. (2002). *Como Elaborar Projetos de Pesquisa* (4a ed.). São Paulo: Atlas.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. London: Sage Publications.
- Ibarra, H. (2004). *Working Identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- Lips-Wiersma, M.; Hall, D. T. (2007). Organizational career development is *not* dead: a case study on managing the new career during organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, v. 28, 771-792.
- Malvezzi, S. (2000). A construção da identidade profissional no modelo emergente de carreira. *Organizações & Sociedade*, v. 7, n. 17, 137-143.
- Marconi, M. de A.; Lakatos, E. M. (1982). *Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados* (1a ed.). São Paulo: Atlas.
- Marconi, M. de A.; Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica* (5a ed.). São Paulo: Atlas.
- Mcardle, S., Waters, L., Briscoe, J., and Hall, D. T. (2007). Employability during Unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, v. 71, 247-264.
- Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: Novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Curitiba: Juruá.
- Sampieri, R. H. et al. (2013). *Metodologia de Pesquisa* (5a ed.). São Paulo: McGrawHill.
- Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: the transition model and its applications. *Journal of Employment Counseling*, v. 48, 159-162.
- Schlossberg, N. K., Anderson, M. L., Goodman, J. (2012). *Counseling Adults in Transitions: linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world* (4th ed.). New York, Springer.
- Stake, R. E. (2011). *Pesquisa qualitativa: Estudando como as coisas funcionam*. Porto Alegre. Editora Penso.
- Sullivan, S.; Arthur, M. (2006). The Evolution of the Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility. *Journal of Vocational Behavior*, v. 69, 19-29.
- Veloso, E. F. (2012). *Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil: Desafios e oportunidades para pessoas e organizações*, São Paulo: Atlas.

SOBRE O ORGANIZADOR

DAVID GARCÍA MARTUL (david.martul@urjc.es) (ORCIDId: <https://orcid.org/0000-0002-0160-9374>). Profesor del Departamento de Ciencias de la Comunicación y Sociología de la Facultad de Comunicación de la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España. Graduado en Historia en la Universidad de Santiago de Compostela y Graduado en Documentación en la Universidad Carlos III de Madrid. Doctor Europeo en Documentación por esta última universidad. Ha impartido docencia en numerosas universidades tanto en España, Universidad Carlos III de Madrid y Universidad Rey Juan Carlos, como en Universidades Europeas como la School of Journalism, Media and Cultural Studies de la University of Cardiff, en la University of Sheffield, la University of Brighton en Reino Unido o la HoogeSchool de Rotterdam. También ha sido docente en la Universidad de Guadalajara (México) y la UNAM. Ha participado en proyectos de investigación internacionales tanto con países europeos como africanos (con la Universidad Cheik Anta Diop y la Universidad de Cabo Verde) en el campo de la cooperación interuniversitaria para el desarrollo de herramientas de alfabetización digital. Cuenta con más de 60 trabajos de investigación científica en los campos de la Alfabetización Digital y Mediática, Documentación y Comunicación.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acumulação Flexível 18, 19, 20, 21, 23, 27

Afiliação institucional 379, 391

Alfabetización mediática 345, 348, 354

Âncoras de carreira 296, 299, 300, 301, 308, 310, 311, 314, 320, 321

Antropología cultural 41

Ardublock 255, 257, 258

Arduino 237, 239, 240, 241, 243, 245, 255, 257, 259

Arte participativo 161, 174

Atención de calidad 193, 195, 196, 198, 199, 200, 201, 202

Atividade 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 36, 134, 135, 141, 142, 144, 145, 212, 213, 300, 304, 305, 322, 330, 335, 337, 343, 364, 366, 368, 414

Autoprodução 1, 3, 14

B

Boca a boca eletrônico (eWOM) 357, 361

C

Cálculo de integral 229, 233

Campo virtual 284

Capacitación 193, 198, 199, 202, 203, 221, 240, 241, 348, 349, 355

Carnero Hoke 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 89, 90

Carreira 30, 31, 32, 33, 34, 37, 126, 127, 128, 129, 130, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 320, 321, 395, 398, 408

Carreira dos jovens 296

Carreira Proteana 126, 127, 129, 146, 302

Carreiras Sem Fronteiras 126, 129, 136, 148, 302, 303, 310, 321

Cidadania global 149, 150, 152, 154, 157, 159, 160

CMS 270, 271, 272, 280

Comidas ancestrales 91

Competencias Mediática 345

Competencia tecnológica 260

Computação 238, 246, 247
Comunidade campesina 50, 61, 63, 76
Comunidades afrodescendentes 41, 44
Cultura 4, 9, 13, 20, 26, 31, 34, 35, 42, 44, 45, 47, 48, 50, 78, 81, 90, 91, 92, 98, 99, 133, 149, 151, 153, 156, 157, 158, 170, 171, 172, 173, 175, 180, 181, 182, 186, 192, 209, 211, 246, 249, 251, 257, 259, 266, 286, 303, 333, 335, 345, 348, 351, 352, 353, 394, 400, 403, 404, 405, 406, 407
Currículo da cidade 177, 178, 179, 181, 186, 187, 188, 189, 190, 192

D

Database 227, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 279, 280, 282, 379
Diabetes gestacional 217, 218, 221, 222, 223, 227
Digital Humanities 270, 281
Domicilios 114, 115, 117

E

Educação integral 177, 178, 182, 183, 184, 185, 189, 190, 191, 192, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 213, 214, 215
Educação para a paz 149, 150, 159
Educación 41, 43, 49, 79, 80, 114, 161, 162, 163, 164, 168, 170, 172, 175, 176, 193, 194, 217, 218, 219, 242, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 259, 284, 286, 294, 295, 348, 355, 356
Educación en ingeniería 284
Educación para el futuro 246, 249, 250
Edukit10 237, 255
Embrapa 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393
Enfermedades mentales 260, 261
Enseñanza de la robótica 237, 256
Ensino de línguas 150, 152
Escala de Avaliação 409
Escala global e regional 101, 102, 103, 107
Estado do Conhecimento 204, 205, 206, 208, 210, 211, 212, 214, 215
Estudos culturais 177, 179, 191
Experiencia de aprendizaje 246, 247, 251

F

Familiares cuidadores 114, 115, 117, 118, 119, 123, 124, 125

Flipped-classroom 246, 247

G

Gestão de carreira 148, 296, 408

Guisos 91, 98

Guisos maya 91

H

Hábitos saludables 218

Hipertrigliceridemia 218, 224

História de vida 204, 205, 207, 208, 212

I

Identidad 49, 50, 51, 52, 53, 54, 59, 60, 63, 65, 81, 88, 100, 172, 256, 355

Identidade 39, 126, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 138, 141, 142, 143, 144, 145, 147, 148, 150, 151, 152, 153, 157, 186, 192, 213, 216, 299, 302, 303, 320, 333

Impactos psicossociais 101, 102, 103, 104, 109, 111

Inclusión 122, 124, 161, 162, 163, 164, 167, 170, 171, 172, 174, 193, 194, 195, 196, 198, 202, 203, 353, 355

Inclusión cultural 161, 171

Indagación 284, 285, 289, 290, 291, 292

Indianidad 78, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 89, 90

Indigenismo 78, 79, 85, 86, 89, 90

Indio 50, 53, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90

Individualidade 1, 36

Intelectual 3, 78, 81, 86, 89, 197, 203, 209, 210, 216, 261, 316

L

Lenguaje visual 345, 348, 349

Linderos 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75, 76

M

Mal-estar 19, 23, 38, 40

Mal-estar no trabalho 19

Marketing de Relacionamento 357, 359, 360, 372, 373, 374, 375, 377
Marketing Relacionado com Causas 322
Maya 91, 92, 93, 94, 98, 99
Mediação intercultural 149, 150, 152, 157, 158, 159, 160
Mediterranean 270, 272, 281, 282, 283
Mercado 18, 19, 21, 22, 27, 29, 33, 38, 102, 127, 133, 145, 184, 195, 197, 208, 226, 266, 303, 307, 317, 318, 333, 343, 348, 377, 394, 395, 396, 402, 406, 407
México 81, 90, 91, 99, 100, 107, 108, 109, 161, 162, 163, 166, 169, 175, 176, 260, 261, 262, 263, 269, 415
Mídias sociais 357, 359, 361, 362, 363, 370, 372, 373, 376, 377
Modelización 284, 285, 290, 291, 292
Modern Age fortification networks 270

N

Necesidades 114, 115, 117, 123, 166, 262, 267, 345, 351, 353
Netnografia 357, 359, 363, 364, 365, 370, 372, 373, 376
Normativa 114, 115, 117, 123, 194, 215, 379, 391, 392
Notificação compulsória de doenças 409, 415

O

Obesidad 218, 219, 223, 224, 225
ONG 260, 262, 267, 268, 322, 323, 324, 331, 332, 334, 335, 338, 339, 340, 344, 346
Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento 322

P

Padronização 23, 234, 304, 305, 306, 307, 315, 379, 380, 381, 384, 386, 389
Página-web 260, 266, 267
Pandemia da COVID-19 102, 104, 109
Pensamiento simbólico 50, 53
Personas con demencia 114, 115, 117, 119, 121, 123, 125
Personas con discapacidad 121, 122, 123, 124, 193, 194, 195, 196, 198, 199, 201, 202, 203
Pesquisas sociais em educação 177, 178, 179, 189
Plataforma e-learning 345, 346, 348, 349, 350
Política de comunicação 335, 379, 384, 392
Prazer e Sofrimento no Trabalho 19
Prevención 124, 218, 221, 222, 225

Produção 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 20, 21, 23, 37, 104, 154, 155, 156, 158, 178, 179, 183, 184, 186, 205, 206, 208, 214, 216, 304, 305, 331, 375, 379, 380, 381, 382, 387, 389, 390, 391, 392, 393, 404, 408, 411

Professor 1, 157, 186, 188, 204, 205, 207, 208, 211, 212, 215, 216, 394

Programação 229, 232, 233

Programação em C 229

Projectos artísticos 161, 164, 166, 171

R

Regra do Ponto Médio 229, 231, 233, 234

Robótica 237, 238, 239, 242, 245, 255, 256, 257, 259, 305, 306, 307, 398

Roel Pineda 78, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 89, 90

S

San Basilio de Palenque-Colombia 41

Símbolos Adinkra 345, 348, 349

SINAN 409, 410, 411, 412, 413, 414, 416

Sociabilidade 1, 3, 13

Social Média 322, 323, 334, 357, 358, 375, 377, 378

Social Média Marketing 322, 323

T

TAC 260

Tecnologia 11, 13, 28, 42, 44, 47, 48, 103, 145, 164, 166, 171, 206, 238, 242, 245, 247, 251, 252, 255, 257, 259, 260, 264, 265, 296, 297, 298, 301, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 321, 343, 362, 364, 369, 377, 380, 392, 402, 406

Tendências 26, 27, 394, 395, 398, 407, 408

Tenencia de la tierra 61, 62, 76

Teorias de carreira 296, 298, 299, 308

Trabajo colaborativo 237, 249, 252, 284, 285, 286, 289, 293, 294

Trabalho 1, 2, 3, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 32, 34, 35, 36, 38, 39, 102, 105, 115, 126, 127, 128, 129, 130, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 141, 142, 143, 144, 145, 147, 155, 181, 182, 183, 184, 185, 204, 208, 209, 211, 213, 214, 215, 229, 233, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 311, 312, 313, 315, 316, 317, 318, 320, 321, 324, 326, 328, 329, 332, 334, 336, 338, 343, 357, 364, 369, 380, 381, 384, 389, 391, 392, 395, 396, 397, 398, 399, 401, 402, 403, 404, 406, 407, 408, 411, 412, 414

Transição involuntária 126, 137, 140, 147

U

Universidad del Sinú 41

V

Vigilância Epidemiológica 409, 410, 411, 412, 414, 415

“Você RH” 394, 395, 407

W

Web of Science 1, 379, 380, 381, 382, 385, 386, 389



**EDITORA
ARTEMIS**